企畫院調査官 菊池春雄著

ナチス勞務動員體制研究

東洋書館發行

序

經濟動員が軍事動員に先行したところに、第二次歐洲戰爭下に於けるナチス戰時經濟體制の特異性が認められ得るとすれば、わけても、勞務動員體制の逸早き本格化、徹底化こそは、その最大特異性とせらるべきであらう。ナチス政權確立以來歐洲戰爭に至るまでの建設過程に於て、所謂全體主義を理念的基調とする民族的國防國家體制の一環としての勞働新體制を確立せる反面、この地盤の上に獨特の「勞働配置」政策を確立して、積極的授職主義乃至適材適所主義による國民的能率增進を眼目とした勞務動員體制を展開・運營し來つた七箇年に亙る國防經濟的體驗は、開戰後の戰時經濟下の組織及活動としても、そのまゝ之を生かすことができ、そこに何らの切換へ工作なるものを要しなかつたのである。この點に於て、戰局半ばに至つてはじめて、動員機構の整備（例、中央職業紹介局の設置）乃至は動員法制の確立（例、祖國補助勤務法の制定）に乘出して、急據國民勞務の動員に大童となつた前大戰當時の獨逸戰時經濟などとは、少からず趣を異にするものありとみらるべきであらう。

本書は、第二次四箇年計畫下の强力な勞働配置措置として、歐洲戰爭勃發前年、その巨姿を現した、かの「國策上重要事業勞力需要確保令」（Verordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung）（一九三八・六・二二制定、一九三九・二・一三改訂强化）並に其一聯の施行細則を獨逸國民勞務動員法體制の中核として把捉し、先づ、第一の課題として、政權確立以來の第一次四箇年計畫下に於ける失業撲滅のための量的勞働對策、所謂勞働鬪爭の時期と、之につゞく第二次四箇年計畫下の完全操業による勞力不足に對處せんとした質的勞働對策の時期とに通ずる「國民勞務徵用體制への道」を扱ひ（第一編　緒論）次に、第二次四箇年計畫下の國防經濟進展に伴ふ高度の勞力缺乏現象の政策的要請として、「國策上重要事業」の觀念の定立及其優先的充足を目標とする本格的な國民勞働義務の確立、其立法的具現化（國策上重要事業勞力需要確保令）其具體的內容の展開を以て、第二の課題となし（第二編　國民勞務徵用制の確立と其展開）、更に、この勞務徵用制の確立及强化後幾許もなくして突入するに至つた戰時經濟體制下に於て、軍需充足の至上命令に應じ、國民勞務の動員が如何樣なる體制を

とつて行はれたかの考察を其第三の課題となし（第三編　戰時勞務動員體制）、而も、その戰時下の勞務動員體制が、より廣く、あらゆる角度からの勞働保護體制を總力戰的要請として裏付けしてゐる點を素描して、第三の課題の補論となし（第四編　戰時勞務保護體制）最後に、「むすび」として、ナチス勞務動員體制の特徴を簡單に覗ひ（第五編　結論）尙ほ、附錄として「ナチス勞務動員體制關係立法年表」を作成、索引を兼ねしめて、讀者の便に供することにした。

本書は、もと前著「ナチス戰時經濟體制研究」中の最後の一編として稿を起したのであつたが、中途いろいろの都合で豫定の變更を餘儀なくされ、一書に獨立せしめることにしたものであるから、根本の扱ひ方は彼此同一である反面、敍述の精粗其他にいろいろ不備を免れぬかもしれない。著者としては、なるべく兩者を併せ讀んで戴けば、幸甚に思ふ。ただ虞れるのは、前著同樣、著者の淺學菲才、多忙なる公務の餘暇を割いての作成故に、思はぬ誤謬や缺陷がみられるだらうといふことである。何としても、內心顧みて忸怩たるの感は、前と些かも變りないのであるが、結局、又自分の勉强のささやかな「一里塚」として、敢て公刊を決意した。ひ

とへに大方の御敎示と御指導とをお願ひする次第である。

尙ほ、本書の公刊に當つては、校正其他に就て、金澤義象君及び石川正巳君の勞を得た。記して謝意を表すると共に、本書の公刊を慫慂激勵して下すつた二三の方々に對しても、厚く感謝の意を表したい。

昭和一六年一月五日

著　者　識

目次

第一編　緒　論

――國民勞務徴用體制への道――

第一章　序　說

（一）

ナチス政權確立後五箇年半を經た一九三八年六月二二日、即ち歐洲戰爭開始の前年四箇年計畫受託官ゲーリング元帥の名に於て發せられた「國策上重要事業勞力需要確保令」（Verordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung）並に其數件の施行令を中心として本格的な勞務動員體制が展開せらるゝに至つたことは、周ねく知らるゝ如くである。同令に就ては、別に後編に於て詳しくみる豫定であるから、こゝで縷說する必要もないが、一言すれば、同令は、「國策上實施ノ遲延ヲ許サヾル重要事業ニ對シ、適時ニ所要勞力ヲ供與スルタメ、他ノ職場ニ現ニ關係スル勞力ヲモ一時轉換セシメザルベカラズ」（同令前文）といふ理由から、一九三六年一〇月一八日附「四箇年計畫施行令」（Verordnung zur Durchführung des Vierjahresplans）に基き發せられたもので、緊急を要する國策的事業の所要勞働力を十分に確保せんがために、一般獨逸國民——男たると女たると、勞働者たると企業者たると、官吏たると公吏たると、年金生活者たると失業者たると一切無差別

に——に對して、勞務供與乃至は一定の職業訓練を義務づけた點に於て、從來までの諸般の勞働配置上の計畫的統制策に於ける新段階を劃する所の重要なる勞務動員法令たるものである。

無論、ナチスのこの勞務徵用令の意義・目的・內容を正しく理解せんがためには、其政權確立以來の勞働配置策の發展情況を辿り、その沿革發展のうちから、其制定の必然性を酌みとらねばならないのであるが、然る限り、この强力なる勞務徵用令の制定が、既に歐洲戰爭開始の前年に於てみられたこと、更に、その制定の意義に於て、世界大戰當時の「祖國補助勤務法」（Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5. Dezember 1916）を髣髴せしめるものがあること等から、ナチス國防經濟體制の進展の顯著なる實態を端的に明示するものであつた。

而も、同令は、翌一九三九年初頭に於て、更に一段と强化され、「國策上重要ニシテ實施ノ遷延ヲ許サヾル事業ハ勞力ノ不足ニ因テ些カノ支障ヲモ來スコトアルベカラズ。右事業ノ實施ノタメニハ、或ハ帝國領內ノ居住民ヲ徵用シ或ハ勞務職場ノ拘束ヲ益々强固ナラシムル必要アリ」（改正令前文）との趣旨が、益々高調、具現化さるゝに至つたのである。

ナチス國防經濟體制下の勞務動員體制は、其他諸般の政策乃至施設と共にこの種の法令を中心にして、夙に極めて高度の進展を示してゐたがために、一九三九年九月から、本格的な戰時經濟體制に移行するに際しても、勞務動員の分野に於ては、大綱の上から既存の法令に若干の强化措置を講じさへすれば十分なる情況に在つたのである（この點

に就ては、第三編參照)。

本書に於て、ナチス勞務動員體制を說くに當つても、結局は、この「國策上重要事業勞力需要確保令」に關する考察を中心として、其前に其制定に至るまでのナチス勞働配置政策乃至一般社會勞働政策の進展を、其後に戰時經濟體制展開に當つての强化を扱ふことによつて、大體を盡くし得ると思ふのである。

（二）

そもそも「勞働配置」(Arbeitseinsatz)といふ語は、ナチス政策の他の用語にも屢々みられるやうに、軍隊用語の轉用で、元來、戰線の防備手薄な個所に軍隊を輸送するといふ意味をもつた語であるが、ナチスは、夙にその概念を勞働政策の中に採り入れ、之に、「獨逸經濟に從事する勞働者及使用人を國策(Staatspolitik)の見地から、適材適所主義を加味して、計畫的に管理配分する」といふ獨特の內容をもたしたものであるといはれる。

夙に中央勞働紹介失業保險局長官として、勞働配置行政の分野を統帥し來つたジールップ博士(Dr. Friedrich Syrup)は、「勞働配置」の概念に就て、次の如き說明を試みてゐる(註一)。

「勞働配置」といふ概念は、「勞働」(Arbeit)と「配置」(Einsatz)といふ二つの部分概念から構成されてゐる。所謂「勞働」とは、動物又は機械の勞働ではなく、人間の勞働のみをいふ。人間の生產行爲といふ一般的限定に從ふ

ならば、實際上は、勞働者及び使用人の勞働が、主要な地位を占めることはいふまでもないであらう。

而して、勞働者及び使用人は、適正に「配置」されねばならぬ。即ち、適正な勞働位置に置かねばならぬ。勞働者及び使用人の立場からすれば、その勞働位置が、彼の體力・知識・經驗の價値實現と更に一層發展並びに彼の生活建設に役立つ場合、それは彼にとつて適正な勞働位置である。企業家の立場からすれば、勞働者及び使用人が勞働位置の要求する肉體的・精神的・性格的なる諸條件を充たす場合に、その勞働位置は、適正に置かれたといふことができる。然しながら、この二つの立場よりさらに重要なものは、勞働配置が何よりもまづ全體、即ち民族の福祉に役立たねばならぬといふ國家の要求であるのである。

即ち、彼の說く所によれば、ナチス勞働配置政策は、勞働者及び使用人の立場からは、各自の技倆・知識・經驗の適正なる利用及增進を實現し、延ては、彼等の生活の向上を全うせしめ得る所の方策であると共に、企業家の立場からは、勞働者及び使用人をその諸要件に合致した職場に就かしめることによつて生產の能率を發揮し、以て國家及國民の發展を企圖し得る所の方策であるといふ意味から、ナチス政府の誇る獨特の重要國策の一とされるに至つたものである。

ナチス勞働配置政策の目的と手段といふことに就て、更に、ジールップ博士の說く所によれば、――國家による勞働配置政策の目的は、「勞働配置」の概念から出發すれば、判然する。即ち、全體的厚生、換言すれば、民族的・人

口的・經濟的・社會政策的の大なる觀點に適應するやうに、生產的勞働の狀態按を配し、勞働の流動の方向を與へるといふことである。そして、この目的を達成するために用ひられる手段たるや多面的である。手段利用の必然性若くは合目的々性に就ては、嚴密な原則は到底立てられない。勞働配置政策も、すべての政策同樣、絕えず與へられた諸關係及びその發展傾向に適合されねばならない云々。と述べてゐるのである。

（註一） F. Syrup, Arbeitseinsatz und Arbeitsbeschaffung 其邦譯新獨逸國家大系第十一卷所載風早八十二譯「勞働力の企畫的配置と事業振興」中五頁以下、はしがき參照。ジールップ博士には、其他多數の勞働配置問題を扱つた論文著書がある。後隨處に引用することにしたい。

（三）

ナチス勞務動員體制の中核をなす「國策上重要事業勞力需要確保令」が、其勞働配置政策の進展に於ける最高峰であることは、前にも一言した。換言すれば、ナチス「勞働配置」は、この國民徵用制の確立を以て、本格的な國防經濟的勞務統制の限界點にまで達し、結果的には、其到達後數ケ月を經て「戰時經濟」に突入するための眞劍なる構へをみせるに至つたとみ得るのである。

而して、この國民徵用制確立までの六箇年に亙るナチスの勞働配置政策の進展は、大體に於て、一九三六年秋の第

二次四箇年計畫宣言及實施を境にして、二に分つて特色づけられるのである。即ち、前時期は、一九三三年一月末・政權を獲得したナチス政府が、直ちに宣言した第一次四箇年計畫に基き、前政府から引きついだ大量失業の撲滅戰時代、いはゞ量的勞働配置對策の時期であり、後時期は、前時代對策の成功に伴つて、失業克服の後に早くも一九三五年頃から漸次に露はれ來つた勞働力不足が、四箇年計畫實施に促されて、頓に增大したのに卽應した質的勞働配置對策の時期である。而して、之を更に、仔細に檢討すれば、一九三三—四年中葉當時の一時應急の大量失業撲滅期、卽ち所謂「勞働鬪爭」(Arbeitsschlacht)の時期と、一九三五—六年中葉までの計畫的勞働配置管理の時期とが、第一次四箇年計畫下の量的勞働對策の時代を成して居り、そして、一九三六年中葉——八年中頃に至る第二次四箇年計畫實施に伴ふ急激な勞働力不足に對する對策期、所謂自然的勞務者移動取締の時期につゞいて、遂に一九三八年勞力需要確保令施行以後の重要國策事業の勞働力、就中熟練工不足に對する勞務徵用方策實施乃至は一般國民徵用制展開に入つてゐるのである。卽ち、ナチス勞働配置方策としては、强力なる國民徵用體制による勞務動員措置をみるに至るまでに、大體、以上の四段階の進展を示して來たものと一應考へられるわけである。

第二章　第一次四箇年計畫下の過剰勞働配置

第一節　序　說

ナチス政府が、成立後直ちに宣言した第一次四箇年計畫が、失業克服・農村振興を第一義とする新獨逸國復興を完成すべき旨を國民に公約したものであること、そして、其政治的使命上、單なる經濟的企畫の實踐のみにとゞまらず、遠大なる國防國家建設を目標としたナチス「第三國家」體制の整備により以上の努力を集中し、以て引續く第二次四箇年計畫下の本格的國防經濟の運營を狙つたものであることに就ては、我々も、前の機會に說いて置いた（註一）。

本章に述ぶる所は、其内前者に關する。卽ち、無慮七百萬と稱さるゝ失業大衆に對處するに、單なる傳統的な消極的對策としての「失業者救濟」なる舊套を追ふことをやめ、敢然、「勞働振興」の旗幟を掲げて、積極的授職對策、所謂勞働配置による打開を試み、而も、單なる應急的授職にとゞまらずして（第二節）、地域的、年齡的、職業的な均衡化にまで計畫的實踐の鋒を向けた（第三節）のが、この第一次四箇年計畫下の勞働配置政策的業績に外ならないのである。

然し、こゝで眼を國防國家體制の一環としてのナチス的社會組織乃至勞働組織の確立といふことに向けるとき、ナチス勞働配置的政策が、又、單なる「勞務」の動員に止らずして、その根抵に於て國家生活に於ける有能なる「勤勞」の擔ひ手たることを要請するものであることが知られるのである。これは、問題の性質上、特に、章を改めて、次章に說くことにした。

（註二）拙著「ナチス戰時經濟體制研究」（第一編第二章）六頁以下參照。

第二節　第一段階の應急的配置

一　ナチス勞働配置の第一期の目標が、その進展の必然的結果として、「失業の克服」に置かれたことは、繰返へして述べる如くである。ナチス政府は、その成立と同時に、失業對策を以て、國策の一大重要部門となし、之が解決に、他の何ものに對するよりも積極的な熱意を注がねばならない立場に置かれたのであつた。當時存した數百萬の大量失業は、單に、獨逸國民經濟の癌であつたばかりでなく、種々の意味で、獨逸國家自體の基礎を危うくする重大問題であり、その解決の能否は、文字通り、ヒトラー內閣の政治的生命を決する試金石となつてゐたといふも過言ではない。

第一表は、ナチス政府成立（一九三三年一月三一日）に至るまでの數年間に於ける失業者及就業者數を示してゐる。

（第一表）ナチス政權確立までの三箇年間における失業者及び就業者數（單位萬人）

調査時期	失業者數	就業者數
一九三〇年一月	三二一・八	一六三二・七
一九三〇年七月	二七六・五	一六九四・一
一九三一年一月	四八八・七	一三九七・〇
一九三一年七月	三九九・〇	一五〇二・〇
一九三二年一月	六〇四・二	一二〇八・五
一九三二年七月	五三九・二	一二七五・六
一九三三年一月	六〇一・四	一一四八・七

右の表によれば、一九三三年一月、ヒトラー政府成立當時の就業者數は、一千百五十萬人足らすであつたのに對し失業者は、實に六百萬人を超えてゐた。所謂六百萬人は、官廳登錄失業者のみであつて、其他に、勞働局に屆出無き所謂「見えざる失業者」（Unsichtbare Arbeitslose）を合せて、七百萬とも稱された。これらの失業者とその家族を合算すれば、獨逸國總人口の三分の一が、失業狀態に在つたことになる。

（第二表） 一九三三年一月三一日現在職業別失業者數（勞働局登錄分）（單位萬人）

（I） 失業勞働者

		（萬人）
イ 一般非熟練工	一三〇・一七二三	（內女一六・七四二一）
ロ 鐵金屬業	九二・七四五六	（內女 四・四一八九）
ハ 土木建築業	六〇・八六三八	（內女 不詳）
ニ 運輸業	三六・二五六五	（內女 一・三三四四）
ホ 木材山林業	三〇・三八八四	（內女 〇・七五二二）
ヘ 農業	二八・三五四五	（內女 七・九九三四）
ト 被服業	二四・二一五八	（內女一一・二九一〇）
チ 家庭勞働	二二・九三七六	（內女二二・八一〇三）
リ 石材工業	二二・〇四一五	（內女 一・五五五六）
ヌ 紡績業	一九・二三八五	（內女一〇・二九二〇）
ル 鑛業	一七・三一三五	（內女 〇・〇七八〇）
ヲ 飲料品業	一五・四五三五	（內女 四・六〇二七）

ワ 飲食店接客業	一〇・三五五一	（内女 四・九八六九）
カ 其他	三三・二五五四	（内女 七・五九六九）
失業勞働者合計	五四三・五九一九	（内女九四・四五四四）
（Ⅱ）失業使用人		
イ 商業使用人及事務員	四一・九六八四	（内女一六・三六七四）
ロ 技術使用人	一〇・〇一九八	（内女 〇・二六七六）
ハ 其他	五・七八一一	（内女 一・六六二〇）
失業使用人合計	五七・七六九三	（内女一八・二九七〇）
失業勞働者及使用人全職業總計	六〇一・三六一三	（内女一一二・七五一四）

（註1） 本表ではザール地方を除く。

（註2） 其他項の職業一〇萬人以下略す。農漁業・樂器製造業・化學工業・ゴム工業・製紙業・鞣皮工業・保健關係業・複寫業・衞生業・劇場其他業・鑛業及造船業以外の機械工及火工等を含む。

資料――Statistisches Jahrbuch für das deutsche Reich, 1938

職業別にみた失業者調べでは、鐵金屬業部門の九三萬弱・土木建築業部門の六〇萬强が上位を占めてゐたことは、

當時の經濟不況の本質上當然のことであり、後年再軍備第二次四箇年計畫實施の進展に伴ひ、熟練工勞働力不足の最も顯著となつたのも、この鐵金屬業及土木建築業兩部門であつたことと關聯して考へねばならぬことである。

由來、獨逸經濟に於て、六、七百萬といふ高度の失業生起は未曾有のことといはれた。獨逸帝國建設後大戰に至るまでの經濟上昇期に於ける失業の如きは、極めて微々たるもので、統計では、五〇萬の數字を示したに過ぎない。大戰中には、開戰當初の所謂急性的失業を除けば、大した數に上らなかつた（註三）ばかりではなく、寧ろ、戰時經濟の進展に伴ひ、軍需産業其他に於ける勞働力需要の激增を招來し、勞働力缺乏の現象さへ生起してゐた。而も、これらに對する當時の政府の對策は、完全に失敗に終つてゐた。『大戰前に、獨逸國政府が何らの勞働市場政策を採用せず何らの勞働配置規制のための適切なる施設を實行せずして濟ますことができたといふ事實は、戰爭中極めて深刻な結果を齎らすことになつた。軍事動員が見事に遂行されたのに、經濟動員特に勞働配置の領域に於ける動員は、全く無準備であつた。軍需品工場や生活必需品工場に於てすら、應召勞働者を補充すべき何らの對策も間に合はなかつた。僅かの祖國補助勤務法さへ手遲れに過ぎて不十分であつたし、且つ練達せる實施機關の缺如のために、折角の計畫も往々紙上の文字にとゞまつてゐた』（ジールップ）のである。

然るに、大戰中のこの一時的勞働不足現象も、文字通り一時的に終つた。といふのは、大戰を失つた獨逸經濟が、

復員と同時に、六百萬の出征者を迎へて極度の困惑に陷つてしまつたからである。大戰前から準備された政府の復員對策は、すべてが戰勝を前提とし、一切の出征者が、其郷里に於ける職場を確保し得るまで原隊に留まることが出來ることを根本條件としてゐたことはいふまでもない。いはゞ休戰條約に於ける獨逸軍隊の即時動員解除要求は、戰後經濟不況による失業への第一歩に外ならなかつたのである。

（註三）グスターフ・カッセル教授（Cassel, Wirtschaftskrieg und Kriegswirtschaft）の叙述によれば、『今開戰の破壞力が如何に獨逸に禍したかを知るために、勞働者の失業統計をみるに、一九一四年八月末に於ける失業數は、獨逸全勞働者數の二二・四％に當り、平時の同期に於ける失業數に比して、實に一〇倍に相當することを知るのである。然るに此の數字は、日を經るに從ひ、漸次低落を示し、一九一五年四、五月の頃以後は、平時と大差なきに至つた』（森武夫「戰時統制經濟論」一五七頁）

大戰後の獨逸經濟窮迫と失業狀態の進展に至つては、今更說述するまでもない。唯々統計數字の上に現れた失業者といふことになれば、戰後と雖も、大した事情の變化もみられず、一九二二年に至つて、急速な上昇を示したに止まつてゐたのであるが、それ以後の情勢は、世界恐慌の獨逸資本主義への深刻な影響さへ反映して、一進一退しつゝ、漸次に、一九二九年秋以後の危機に導かれて行つた形である。一九二九年秋一〇月、ニューヨーク株式取引所の混亂を導火線とする世界恐慌は、さらでだに、巨額の賠償金負擔と國內疲弊に喘ぐ獨逸經濟を根柢から動搖せしめるに十

分であつた。一九二五年以降急速に上昇した失業者數の急速なる上昇振りは、統計數字によつて明かなる如く、一九三〇年六月末の二六四萬から一九三一年六月末の三九五萬、一九三二年三月末の六一二萬と加速度的進展で、所謂「三分の一失業」・「二人の就業者に一人の失業者」の情勢を呈するに至つたのである。

其間に於けるこれら失業者に關する法律的措置をみるに、一九一八年一一月一三日附「失業者保護ニ關スル命令」(Verordnung über Erwerbslosenfürsorge) がまづ其第一期を劃した。同令による被扶助失業者數は、一九一九年四月一日現在で八〇萬を算した。この最初の失業者扶助の法律的規制に次で、漸次に昂揚せられて來た統一的勞働配置政策の意義を實證せるものとして、第二の劃期的な立法たる一九二二年七月二二日附「勞働紹介法」(Gesetz über die Arbeitsvermittlung) 及一九二七年七月一六日附「勞働紹介及失業保險法」(Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) が擧げられる。兩者共、ナチス勞働配置行政の中央機關たる「中央勞働紹介失業保險局」(Reichsanstalt für die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) の抑々の基礎を確立せしめた重要な立法であつた。

だが、これらの失業者救濟を眼目とするナチス以前の消極的失業對策には、種々の社會的・經濟的・政治的障碍が隨伴して、何らみるべき實效を擧げ得ず、徒らに、巨大なる事態の進展の浪に押されてゐた觀がある。この間の事情をジールツプが適切に述べてゐる——『失業者救濟を伴ふ勞働配置は、獨逸政府の任務となつた。とはいへ以上の如

き發展期間には、次から次へと絶え間なく、困難きはまる障害が現れた。出征者の經濟生活への編入が殆ど完了に近づいた時、所謂ルール事件（Ruhrkampf）が發生し、これが勞働配置にとつて困難な影響を及ぼした。加ふるに、インフレーションがはじまつて、失業者救濟に於ける扶助規定の正常化を滅茶苦茶に破壞してしまつた。短期間の、しかもみせかけの經濟上昇に續いてひどい不況がやつて來た。一九三二年の終には、六〇〇萬に及ぶ失業者を數へるに至つた。當時、失業者の實際の數は、殆ど七〇〇萬人に上つたらう。この頃の國家の政策は、要する所、必需的な生活費扶助によつて尨大な失業者大衆を保護することに向けられた。積極的な勞働配置政策は、背後にかくれた。失業者救濟は、愈々益々財政問題となるに至つた。人口の最大多數のうちに、力なき自棄の念が兆した。それは如何なる失業克服策もうけつけなかつたのである。』

二　かくして、失業問題が單なる經濟的意義を超えて、政治的意義を帶びつゝあつた最中に政權を掌握したヒトラーは、「我々の解決すべき任務中最も重要なるものは失業問題なり」との趣旨をあらゆる機會を通じて强調し、之が早急且つ强力なる實踐に乘出すことになつた。

卽ち、ナチス勞働配置の第一期は、失業者勞働供與方策といふ量的勞働對策にはじまつたのである。

政權掌握後、ヒトラーが二三の機會に際して、ナチス失業對策の指導理念を明かにした所によれば、要するに、「數百萬の失業者群を一切の有益な生産に振向けることによつて、この重大なる社會問題を解決する」といふ、いはゞ積

極的勞働機會振興策の强調であり、このためには、國權による强制的實踐方策の採用をも辭せずとする態度であつた。從來「失業者扶助制」の背後にかくれてゐた「勞働配置制度」は、ナチス政府の第一次四箇年計畫の宣言によつて、積極的に前面に出て來た。『單に扶助を與へて救濟するだけでは、百年河淸を待つの愚の類である。根本問題は、これに「勞働」を與へ、勞働によりパンを自ら汗して獲得せしめることに在る。勞働を振興し、その勞働にどし〳〵失業軍を配置することこそ、問題解決の捷徑でなければならぬ。』政權確立の年最初の國民勞働祭（後述）に於ける演說で、ヒトラーは、「今年のメーデー祝賀は、獨逸民族復興の標徵たるべく、階級鬪爭の旗幟は、こゝに變じて、擧國一致の標識たらしむべきである」と國民大衆に對し、擧國的失業撲滅戰を公約し、次で翌一九三四年九月黨大會に於ける演說に於ては、次の如き趣旨を强調した——曰く、『我々は、政權確立の第一日から、この恐るべき失業窮乏を克服しなければならぬことを確信した そして、この窮乏克服の鬪爭のために、他の一切のものを躊躇なく犧牲とするの覺悟を固めた。……凡そ國民のうちで數十億の勞働時間が無益に浪費されるといふことは、考へただけで怖るべきことである。幾百萬の國民が衣服・住宅・食物に缺乏を來して居り、他の幾百萬の國民は、勞働に從ひ、勤勞に就て生產したい欲求に滿ちてゐる……大體、神は、我々を理智的國民たるべく創造せられたのである。だから、最も困難な問題を解決するの能力さへ有してゐるのである。我が獨逸國民は、勤勉にして、如何なる勤勞にも喜び服せんとするものである。獨逸の工學者及技術者・物理學者・化學者は、この世に於ける開拓者である。獨逸の勞働者は、如

何なる他國の勞働者によつても凌駕され得ないほど、優秀である。かゝる條件の下に於いて、一方の人達の窮乏を解決するために、他方の人達に勤勞を供與することは、果して不可能であらうか。我々は、この問題を解決しなければならぬ故に、この問題を解決するであらう云々』

即ち、ナチス失業克服戰の開始は、其勞働配置政策の一環としての意味に於て、失業對策の歴史に一轉機を劃することとなつた。舊來の失業對策は、專ら、困窮せる失業者に對する金錢又は物品の給與といふ窮境緩和の消極的扶助政策のみに終始し、其最も近代的合理的な形態としての失業保險制度(前掲法律參照)でさへ、其根本精神に於て、失業救濟の慈善事業的色調なしとしないのである。

ナチス政府が、其未曾有の大量失業を克服せんとするに當つて考慮した第一點は、正に、この點に在つたといはれる。即ち、かくの如き趣旨の失業對策のみに據るときは、第一に、國家の財政的基礎を危うくするし、第二に、失業國民の士氣を沮喪せしめるばかりでなく、國民道德上憂慮すべき結果さへ招來し兼ねないであらう。更に、積極的に考へれば、ヒトラー自らの宣明せるやうに、幾百萬の有能なる國民に對して、何らかの手段によつて、適切なる職場を與へ、其勤勞の機會をめぐむを得たならば、因つて生ずる成果たるや、國家的にどれ程大きいものがあるか判らない。而も、これは、ナチス黨綱領第二〇條の「獨逸國民の各自の第一の義務は、精神的並びに肉體的の創造に在る……」といふ趣旨からいつても、當然自明の行き方でなければならぬ。

これは、ナチスの失業對策の一大特徴といふべきものであるばかりでなく、我々が今扱はんとしてゐる勞働配置政策なるものの抑々の出發點が、かくの如き失業對策、量的勞働對策に在つた、といふことも十分に注目さるべきことでなければならぬ（註四）。

（註四）　ナチス失業對策に於けるこの「手當よりも仕事を與へる」といふ根本趣旨は、ナチスになる數年以前より、諸種の社會的・政治的、特に財政的理由に促されて、獨逸政府の實踐を企圖せる所であるが、一切の條件の具備されたナチスに至つてはじめて完璧の體制を整へたといひ得る。現に、職業紹介機關と失業保險機關とが緊密な連絡をとつて事務に當り得るやう、同一機構の下に織込まれて、中央地方共、「勞働紹介失業保險局」とされたのが、一九二七年七月一六日附勞働紹介及失業保險法によつたものであるといふことからも考へられる所である。

三　以上述ぶる所によつて、ナチス勞働配置が量的勞働對策としての失業緩和策を出發點とした經緯が略々諒解し得たことと考へる。

然らば、具體的に如何なる對策が根幹をなしてゐたのであるか。概略ながら述べて置かう。

第一、政府成立後數ヶ月を經た一九三三年六月一日附の**第一次失業緩和法**（Gesetz zur Verminderung der Arbeitslosigkeit）である。同法は、第一章勞働振興（Arbeitsbeschaffung）に於て、財政大臣に對し、國民勞働の振興のため、總額一〇億ライヒスマルクを限度として、「勞働國庫證券」（Arbeitsschatzanweisung）を發行し

得る權限を與へ、之に基いて、河川治水工事・土木工事・建築工事等を行ふべき旨を規定し、第二章は、農業用及工業用の機械器具類の註文の激增及農工業の規模の擴張を促進するため、機械取替免稅を規定して、間接に失業緩和を狙ひ、第三章は、任意的寄附基金により、公共團體の新規工事に對し、貸付金を交付して、國民勞働を振興せしめんとし、第四章は、一般婦人勞働者を家庭に復歸せしめることにより、第五章は、同じく結婚を奬勵することにより、男子失業者の勞働機會を潤澤ならしめんとしたものである。

第二は、其數ヶ月後の一九三三年九月二一日附の**第二次失業緩和法** (Zweites Gesetz zur Verminderung der Arbeitslosigkeit) である。同法は、第一次法の補充追加法として、農業負擔を輕減し、建築業に對し事業の助成をなすことによつて景氣を振興せしめ、勞働機會の減少を防止せんとするために、冬季の季節的失業の最も多い商業を助長し、第一次法の目的をより徹底せしめんとしたもので、其實際的措置は、(イ) 建築物の修理補完工事に對する補助 (ロ) 農業地租の引下げ (ハ) 農業賣上稅の引上げ (ニ) 新築小住宅の免租 (ホ) 新築家屋所有者に對する地租の引下げ等であつた。

無論この法律は、廣範圍に亙るナチス失業對策に關聯する數多い法令中の一部を占めるものに過ぎないが、然し、其規定內容及意義に於て、最も基本的な地位を占める重要立法であることは疑ない。この二基本法の狙ひ所は、要約すれば、(イ) 國家若くは公共團體による公的註文の配分を以てする直接の勞働振興 (ロ) 補助金若くは租稅輕減に

よる私經濟の振興（八）勞働力交替の促進、といふ三點に之を歸することができるものであつた。

既に明かなやうに、その基調をなしたものは、所謂「勞働振興」（Arbeitsbeschaffung）の觀念であつた。而も當時完全な行詰りの狀態に在つた經濟を振興し、大量失業を撲滅せんとする「國家的」勞働振興計畫であつた。久しく危機に曝らされつゝけた私經濟自體に、當面の「勞働振興」を行はせることは、所詮不可能事で、單に資金財政上不可能なばかりでなく、この方策を實施できるといふ確信も、實施しようといふ氣力も、全然なくなつてゐたからであることは言を俟たない。

敍上の勞働振興計畫は、當時の財政次官ラインハルト氏が中心となつて、之を樹立した所から、「ラインハルト計畫」（Reinhardt-Programm）と稱せられ、ナチス勞働配置政策に於ける第一段階の標徵を成したのであるが、ここで注意すべきことは、かゝる計畫が、前にも若干述べたやうに、必らずしも、ナチスにはじまつたものでなく、既に前例が　つたといふことである。

即ち、前掲一九二七年七月一六日附「勞働紹介失業保險法」制定による本格的な失業保險制度の確立は、或意味でワイマール憲法に基く獨逸勞働階級の勞働權（Recht auf Arbeit）の保護の切下げと稱せられたものであるが、然し、その實效すら現れぬうちに、失業の間斷なき尨大化は、其救濟費の國庫負擔の過重化を招來し（一九二九年一七・六四億マルク、一九三〇年＝二六・九五億マルク、一九三一年＝三二・一七億マルク）、之に對處するために、ミュ

ラー內閣の失業保險法の重大改正さへ實行され、次のブリユーニング內閣の政策の重點も、失業救濟費乃至社會政策費切下げに置かれ、俄然、其緊急命令下に失業問題の政治化が現出され、一九三二年には、早くもパーペン內閣の成立・瓦壞、シユライヘル內閣の成立・瓦壞とめまぐるしい政治情勢を呈し、其間、一九三二年秋、パーペン政府によつて設定された「パーペン計畫」(Papen-Programm)は、失業者のために直接新規の就業機會を供與し、積極的に失業除去を試みた經濟振興計畫として、ナチスの對策の重要な先驅をなし(これは、一九三二年九月五日附「經經振興並勞働機會增加及確保ノタメノ大統領令」(Verordnung des Reichspräsidenten zur Belebung der Wirtschaft und zur Vermehrung und Erhaltung der Arbeitsgelegenheit に基いたものである)。次で、シユライヘル政府により所謂「緊急計畫」(Sofort-Programm)(一九三二年一二月一五日附大統領令)が樹立をみたりしたのであるが、これらは何れも强力な政治的實行力を缺如して、計畫倒れに墮した感あり、事實上殆んど功績のみるべきものを殘さずして、ナチス政府の成立となつたものである(註五)。

(註五) W. Stephan, Schlussbilanz der Arbeitsbeschaffungsprogramme, Reichearbeitsblatt, 19. Jg. 25. April 1939

尙ほ、叙上の、二大基本法と相前後して行はれたるナチス失業對策措置の主要なるものを列擧すると、次の如くである(註六)。

I　直接的對策

イ　前掲パーペン・シュライヘル兩政府諸計畫の實施。即ち、土木事業及建築事業への數億の投資を主とした。

ロ　大規模なる國家的土木事業の新規實施。例へば、有名なライヒスアウトバーネン（國營自動車道路）の建設・河川乃至運河工事・所謂ジードルンク（集團移民）の集團住宅建設等。

ハ　獨逸鐵道株式會社其他失業救濟資金の特別投下。

ニ　農業失業者救濟のため六ケ月以上引續いて農業勞働者を雇傭する農業企業家に月二五マルクの補助金を與へた。

Ⅱ　間接的對策

イ　一九三三年四月一一日附**自動車稅法**（Kraftfahrzeugesteuergesetz）の改正により自動車稅を免除。自動車事業振興による失業除去を企圖した。

ロ　一九三三年七月一五日附**租稅輕減法**（Gesetz über Steuererleichternugen）により、輸出貿易の促進と併せて、租稅及公課の免除による失業救濟を企圖した。

ハ　一九三三年九月二一日附**市町村負債整理法**（Gemeinde Umschuldungsgesetz）により、市町村の短期高率債務を四分利の長期債に借換へせしめ、之によつて、從來大部分の公債を高率の短期債として有する市町村自治體の利子負擔輕減に資し、以て、其資本利子低下による資本活動の活潑化、失業の減少を企圖した。

二　一九三三年五月一二日附婦人家庭使用人失業保險義務免除法（Gesetz zur Befreiung der Hausgehilfinnen von der Pflicht zur Arbeitslosenversicherung）により、家庭使用人の業務に被保險義務を免除し且つ婦人家庭使用人の癈疾保險掛金を大幅に輕減して、女中就業率の増加を企圖した。

（註六）　東亞經濟調査局編「ナチスの經濟政策」（昭和一〇年）四三頁以下。Santoro, Vier Jahre Hitler-Deutschland, 1937, S. 122 f.

四　ナチス政權確立と同時に、失業對策の上に採用された叙上の積極的勞働配置政策は、その第一年度に於て、兎も角、所期通りの效果を收め得たものの如く、次の如き數字の進展がみられる。

（第三表）　一九三三年中月別失業及就業者數

月別	失業者數	就業者數
	人	萬人
一月	六〇一三六一二	一二〇七・八
二月	六〇〇〇九五八	一二〇八・二
三月	五五九八八五五	一二五九・五
四月	五三三一二五二	一三〇六・〇
五月	五〇三八六四〇	一三五三・九

六月	四八五六九四二	一三六七・三
七月	四四六三八四一	一三八〇・九
八月	四一二四二八八	一四一〇・四
九月	三八四九三二二	一四二九・七
一〇月	三七四四八六〇	一四四五・八
一一月	三七一四六四六	一四四三・九
一二月	四〇五九〇五五	一三七四・一

（「四箇年計畫」誌ジールップ調）

即ち、一九三三年頭初の六〇〇萬の失業者は、同年末までに四〇〇萬に減少し、逆に、就業者は、二〇〇萬近くの増加を示した。之が翌一九三四年に入ると、一月に三七七萬人、二月に二八〇萬、三月に二四〇萬と加速度的に失業者の激減をみるに至つたのである。

第三節 第二段階の計畫的配置

第一項 勞働配置中央統制權の確立と其措置

一 所謂「勞働鬪爭」と稱する政權確立以來のナチス失業對策は、前述來の如く、專ら勞働振興の量的勞働配置體制として、所期通りの效果を收めて、第一年を送り、一九三四年を迎へた。兎に角、政府の全面的な努力によつて、一九三三年頭初の六〇〇萬の失業者は、同年末には、既に其過半數が、「勞働振興」の波に乘つて、新興ナチス經濟の勤勞者層となつて行つたのである。

然るに、こゝで注目されたことは、如上の撲滅效果が、明白に、一時應急の方策を基調とした一般的過渡的成果であつて、必ずしも組織的・計畫的に發展せしめられた理想的結果といひ得ない點が多々あつたといふことである。ナチス治下第一年に當る勞働配置政策第一期に於ける成果に就て、一般に指摘された點は、次の二つであつた。

第一は、一九三四年初の勞働情況の上よりみるに、小都市に於ては、人口一〇〇〇人に付失業者四二人、大都市に在ては、人口一〇〇〇人に付失業者一〇三人といふことになつて居り、全國四〇〇萬の失業者中、ベルリン・ハンブルグ・ブレーメン・ライプチヒ等の八大都市の失業者だけで、其四分の一（一〇〇萬）を占め、且つ、失業軍は、非常な勢で、小市町村特に農村より大都市へと流入する傾向を示しつゞけた。無論、大都市の方が仕事が見つかり易いだらうといふ當てからであつたのである。

この缺陷は、特に第一次大戰後に於ける獨逸農村人口の徹底的減退、不健全なる人口地域的分布を益々助長し、國家全體の經濟的窮乏時に放任できぬ結果を惹起する危險があつた。この人口の大都市就中工業地區への蝟集が所謂「農

村逃亡」(Landflucht) の傾向を伴ふに於ては、特に憂慮すべき問題であつたのである。因みに、一九三三年の數字に就てみると、都市人口四三七〇萬に對し農村人口二一五〇萬で、其比率二對一であつた。具體的にみると、主要農業地區（例、東プロイセン・ポンメルン・國境地方メクレンブルグ等）に於ける一平方粁の住民四〇―六五の割合に對し、主要工業地域に於ける一平方粁の住民は、ザクセンに於て三四七、ラインランド三一八、ベルリンの如き大都市で四〇八一、ハンブルグに於て二九三六といふ割合を示してゐた。失業者の分布も、大體、かくの如き人口動態に添ふ情況に在つたのである。

第一段階の非組織的な大量撲滅策の生んだ第二の缺陷は、叙上の失業減少が、單に一八歳乃至二五歳の青少年失業者のみに有利な結果を示し、老年長失業者には、必ずしも有利な結果を示さなかつたといふことである。つまり、年少失業者の方が三分の二も減少したのに對し、四〇乃至六〇歳の老年長失業者は、辛うじて三分の一の減少をみせたに過ぎず、事實上老年長失業者の殘りの三分の二といふものが、第一段階の應急策から取殘されたといふ點である。これは、父親の長期失業が、其家族子弟にとつて、經濟的・精神的・道德的惡影響を及ぼすといふ點からも、ナチス政府の特に憂慮した缺陷といはれる。

これらの諸事態に對處するために、政府としては、失業克服の上に、單なる一時應急策以上の組織的・計畫的な勞働配置方策を考慮せねばならぬことになつた。卽ち、從來に引續く量的勞働對策にとつて、更に三、四百萬に上る失業

者に勞働機會を與へると共に、叙上の應急策に原因する人口分布の不均衡性並びに各年齢層失業の不均衡性を是正しなければならぬことになつた――かくして、我々は、これらの趣意の政策的具現化を開始した一九三四年五月以降を以て、ナチス勞働配置進展の第二段階となすことができるのである。

二　この第二段階の最初に試みられた立法は、一九三四年五月一五日附**勞働配置統制法**（Gesetz zum Regelung des Arbeitseinsatzes）であつた。同法こそは、形式上、「勞働配置」といふ獨自の意味内容をもつた用語を法文の上に採入れた最初の法令であり、實質的には、勞働配置に關する廣汎な命令權を「中央勞働紹介失業保險局長官」に賦與した命令として、向後のナチス勞働配置政策の進展に劃期的な役割を有したものである。即ち、其後の多數の勞働配置訓令は、第二次四箇年計畫の實施（一九三六年一〇月）あるまでは、概ね、本法を根據とした「中央勞働紹介保險局長官」のこの權限に基いて發せられたわけである。

同法の目標は、要するに、（イ）都市失業者の除去と（ロ）農村勞働力減退の防止の二點に置かれた。其第一條に曰く、「中央勞働紹介失業保險局長官ハ、高度ノ失業狀態ニ在ル地區ニ對シ、右地區ニ於テ命令施行ノ當日住所ヲ有セザル者ハ、豫メ同長官ノ許可ヲ得ルニアラザレバ、同地ニ於テ勞働者若クハ使用人トシテ之ヲ雇傭スルコトヲ得ザル旨ヲ命令スルコトヲ得」と。即ち、失業者多き地域に對し勞働人口の移住の制限に關する權限が中央勞働紹介失業保險局長官に賦與されたのである　其第二條に曰く、「中央勞働紹介失業保險局長官ハ、ソノ命令ノ施行當日若クハ

其ノ以前三ケ年間ニ農業ニ從事シタル者ハ、豫メ同長官ノ許可ヲ得ルニアラザレバ、農業經營若クハ農業以外ノ職業又ハ經營ニ於テ之ヲ雇傭スルコトヲ得ザル旨ヲ命令スルコトヲ得」と。即ち、農業勞働者が農業以外の經營及職業に移動することを制限するの趣旨である。更に、第三條第一項に曰く、「一九三四年中勞働力ニ對スル農業ノ需要ヲ滿タサンガタメ第二條ニヨル命令ノ適用ヲ受クル經營ノ企業家ハ、同長官ノ命令スル場合、同令公布ノ以前ニ於ケル最近三ケ年間ニ農業ニ從事シタル勞働者及ビ使用人ヲ解約スルノ義務ヲ有ス」と。同條第二項は曰、「中央教護所(Hauptfürsorgestelle)ノ許可アル場合ニ限リ、解約告知ヲナスコトヲ得ル旨ヲ規定スル凡テノ法規ハ之ヲ變更スルコトナシ」と

これらの規定によつて、中央勞働紹介失業保險局長官には、失業多き地區の失業を緩和し、且つ農村よりの出稼の制限乃至禁止又は農業勞働者の農村復歸を促進するための命令を發する權限が賦與されたわけであるが、其趣旨に於て一定地域内への勞働者・使用人の侵入を制限し、又は農業勞働者の轉業制限若くは復歸のために解雇するのであるから、結局、特定人間の居住の自由・職業の自由を制限することを定めた重大立法ともいふべきものである。

更に同法第四條によれば、中央勞働紹介失業保險局長官は、失業者に對し、職場移動のために貸付金若くは補助金を給與し得、第五條によれば、同長官は、叙上の諸權限を下級廳たる州勞働廳乃至勞働局に委讓することができ、更に、第七條によれば、前述の所要許可を得ることなくして雇傭せられたる者が、就職禁止命令の效力發生後、其就職

を禁止せられてゐる地方に轉居したるときは、同地管轄の勞働局より失業扶助の給與を受けることができない。更に第一一條によれば、本法に基く措置により生ずる損害に對しては、國又は中央勞働紹介失業保險局の辨償がないことになつてゐる。最後に、同法の罰則によれば、故意に禁止行爲をなしたる者は、雇傭主・被傭者共に罰金若くは三ケ月以下の禁錮に處せられ、禁止行爲たることを知らず、過失を以てなしたる者は、一五〇ライヒスマルク以下の罰金に處せられる。

斯くの如く、この勞働配置統制法は、甚だ重要な內容を有する劃期的な根本法であつたのであるが、之によつて廣汎な命令權を與へられた中央勞働紹介失業保險局長官（當時既に例のジールプ博士が就任してゐた）は、前掲二の缺陷に對處すべく、次の如き勞働配置的失業調整措置を講じたのである。

(1) 第一の失業者の地域的不均衡の緩和に對する對策としては、一九三四年五月一七日附**ベルリン勞働配置統制令**（Anordnung über die Regelung des Arbeitseinsatzes in der Stadtgemeinde Berlin）に於て、所謂勞働力の地域的固定策が講ぜられた。即ち、ベルリン工業都市を中心に、所謂「閉鎖地域」（Sperrbezirke）を設定し、失業者群の該地方蝟集を防止せんと企圖したのである。同令によれば、一九三四年五月一八日（本令施行日）當日ベルリンに住所を有せざる者は、原則として、豫めその所管勞働局の許可を得るにあらざれば、爾後勞働者若くは使用人として之を雇傭するを得ぬものとされた（無論、若干の例外は認められた）のであるが、この措置は、當時の當局の

報告によれば、頗る好成績を擧げたといはれ、事實、引續いて、ハンブルグ及ブレーメン工業都市にも實施されたのである（一九三四年八月三〇日附**ハンブルグ勞働配置統制令及同日附ブレーメン其他勞働配置統制令**）（註七）。

（註七） このベルリン勞働配置統制令は、無論、勞働者又は使用人たることを制限しただけであつて、當該人が、例へば商人又は手工業者として、獨立營業によつて自己の生業を營むことまでも制限したものでないことを注意せねばならぬ。たゞ、同令は、移入者によるベルリン人口の増加を可及的に阻止し、ベルリン失業者除去方策を外部移入者によつて阻碍されぬやうにとの趣旨を定めたものである。當時のこの方策は、非常な好結果で、同令施行當時五〇萬と稱せられたベルリン失業者は、一九三七年六月には、僅か九萬に減じたといはれる。

この地域的固定策による農村人口の大都市への移動防止と共に、も一つ、中央勞働紹介失業保險局長官の講じた具體的措置は、ベルリン勞働配置統制令と同日附で發せられた**非農業的經營並ニ職業ニ於ケル農業勞働者ノ配置制限ニ關スル命令**（Anordnung über die Beschränkung des Einsatzes landwirtschaftlicher Arbeitskräfte in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben und Berufen）であつた。同令によれば、同令施行の當日若くはその以前三ケ年の中五二週間以上農業的經營に在つて、農業勞働者・家婢・刈取人・搾乳者・家庭被傭人として、農業勞働に從事した者は、豫め管轄勞働局の許可を得るにあらざれば、爾後、鑛山・精煉所・建築業・建築副業・廣軌鐵道經營に雇傭せらるゝことを得ぬものとされ、又、婦人勞働者も亦、豫め管轄勞働局の許可を得るにあらざれば、以上の經營の

外、果實野菜業經營への勤務又は給仕人・コック・女中としての就業若くは接客飲食店への勤務をなすことを得ないものと定められた。

（2） 第一段階の「勞働闘爭」結果の第二の缺陷と目された失業克服年齡層の不均衡に對する對策としては、所謂**「職場交替制」**（Arbeitsplatzaustausch）が實施されたが、これはナチス勞働配置進展上重要措置の一として特筆さるべきものである。即ち、政府は、一九三四年八月一〇日附**勞働力配分ニ關スル命令**（Verordnung über die Verteilung von Arbeitskräften）を制定して、中央勞働紹介失業保險局長官に對し、「勞働力ノ配分特ニ其ノ交替ヲ統轄スベキ權限」いはゞ一種の國內勞働統制獨裁權を賦與した。同令第一條に曰く、「中央勞働紹介失業保險局長官ニ勞働力ノ配分、特ニソノ交替ヲ統轄スベキ權限ヲ賦與ス」と。第二條に曰く、「勞働力配分ニ對シテハ、他ノ機關ヨリ干涉ヲナスコトヲ得ズ。措置ニ對スル希望、特ニ質問紙ニ基ク希望モ之ヲ干涉ト看做ス」と。第三條に曰く、「中央勞働紹介失業保險局長官ハ、經濟大臣及ビ勞働大臣ト協議ノ上勞働力ノ配分上必要ナル訓令ヲ發シ、若クハ方針ヲ定ムル事ヲ得」と。第四條に曰く、「以上ノ規定若クハ第三條ニ基ク訓令ニ違反シタルモノニ對シテハ、一九三四年七月三日附「經濟方策ニ關スル法律」（註八）第二條ニヨル罰則ヲ適用ス」と。

この强力なる勞働統制權の委任を受けた中央勞働紹介失業保險局長官は、直ちに、この權限に基いて、一九三四年八月二八日附**勞働力配分ニ關スル訓令**（Anordnung über die Verteilung von Arbeitskräften）を發した。同訓

令の狙ひ所は、要するに、年長の扶養者の多い失業者に就職上の優先權を與へ、二五歳未滿の獨身勞働者及使用人を出來る限り、その職場より驅逐して、農業方面に、農業補助勞働・農業見習・勞働奉仕・家内勞働等の形で、轉ぜしめ、以て、勞働力の均衡化特に失業者年齢構成の均衡性を確保し、併せて、農業勞働力を潤澤化して、農村振興を企圖しようとしたものであつた。

同訓令は、ナチス勞働配置策の進展に於ける重要立法の一であるから、やゝ詳しくみるに、第一條によれば、同訓令による職場交替制の實施範圍は勞働者若くは使用人の所屬する一切の經營及行政官衙にして、農林業經營・家計世帶・內外航路船舶・航空機を除いた分野である。第二條によれば、企業經營又は行政官衙の指導者は、中央勞働紹介失業保險局長官より指定せられた時日までに、各自所屬の勞働者及使用人の構成を調査し、之を管轄勞働局まで申告せねばならぬ。而して、この調査は、勞働者及使用人の年齢構成が、其經營若くは行政體の經營技術上及び經濟上の諸要求を顧慮した上、二五歳未滿の勞働者及使用人よりも、年長の勞働者及使用人、特に家族扶養者の多い失業者を優遇し、之が交替を要求する國策的觀點に合致してゐるか否かに及ばねばならぬのであり、交替可能の場合には、その人員を記して提出すべきものとされた。これにより、二五歳未滿の勞働者及使用人は、原則として、自己の職場を開け渡すべきものとされたのであるが、無論、若干の例外が認められた（第四條）。卽ち、二五歳以下の勞働者及使用人と雖も、（イ）既婚のもの（ロ）勞働所得によつて家庭の扶養に努めねばならぬもの（ハ）現に徒弟關係に在り若くは

徒弟關係終了後一ケ年に滿たないもの（ニ）名譽の勤務を終了して國防軍から除隊したもの（ホ）少くも一年間自發的勞働奉仕團に參加したもの（ヘ）少くとも一年間農業扶助に參加したもの（ト）SA・SS等の特別行動隊に所屬するもの等は、管轄勞働局の許可を得て、從來通りの職場を維持することができるものとされたのである。斯くの如く、管轄勞働局は、經營又は行政官衙の調査申告を基礎として勞働者及使用人の職場交替を實施するのであるが、もし勞働局と指導者との見解が合致せぬ場合は、州勞働廳之を裁定し、該裁定に不服なる經營指導者は、中央勞働紹介失業保險局長官に抗告し、其最終決定を仰ぐことができるものとされた（第五條）。斯くして、交替の結果空いた職場には、失業せる年長勞働者及使用人が補充配置されることになるが、この點に就て、同令第八條は、詳細の指示を與へた。其第一項に曰く、「交替ニヨリ空キタル職場ハ、失業年長勞働者及使用人ニシテ、原則トシテ家族ノ父特ニ子女多キ父ヲ以テ、之ヲ補充スベキモノトス。……長キニ亙リ失業セルモノ並ニ公共ノ扶助ヲ受クベキモノハ、特ニ之ヲ考慮スルコトヲ要ス」と。第二項に曰く、「經營又ハ行政官衙ハ、空キタル職場ノ補充ニ必要ナル勞働力ヲ管轄勞働局ニ請求シ、勞働局ハ、各職場ニ對シ、當該經營又ハ行政體需要ニ適應スベキ勞働力ヲ紹介スベキモノトス……」と。第三項に曰く、「勞働局が請求受理後三日以內ニ勞働力ヲ紹介セザルトキハ、當該經濟又ハ行政官衙ハ直接雇傭スルコトヲ得……」と。

「勞働力配分ニ關スル訓令」は、「職場交替」に付き右の如き規定をなした後、年長使用人に對する給付補償を定

め（第一六條）、更に、職場交替による獨逸農村振興を企圖した規定をも設けた。第七條に曰く、「經營又ハ行政官衙ノ指導者ハ、交替スベキ勞働者及使用人ニ對シ、經濟界、特ニ農業自發的勞働奉仕團若クハ農業補助ニ於テ、又女性ナル場合ニハ右ノ外家政ニ於ケル他ノ勞働ヲ提供シ得ル方策及ビ時期ニ付キ諒解ヲ遂グベキモノトス」と。第一七條第一項に曰く、「勞働局ハ、農林業ニ於ケル勞働者ノ空位ガ、農林業ノ空位ヲ以テ充タスヲ要セザル限リ、非農業的經營ヨリ退職スル二五歳未滿ノ勞働者及使用人ノ配置ノタメ之ヲ利用スベキモノトス」と。

（註八）　所謂「經濟方策ニ關スル法律」（Gesetz über die wirtschaftliche Maßnahmen）は、この命令の一ケ月前に制定されたもので、經濟大臣に對し、「獨逸經濟の振興並に經濟的損害の防止及除外に付必要とする一切の統制措置を講ずる權限」を賦與したもので、未だ四箇年計畫の統制本部のなかつた第一期經濟計畫が、專ら經濟大臣のこの權限に基いて行はれたことを示してゐる。同法第二條の罰則とは、「經濟大臣ハ自己ノ公布ニカヽル規程ニ違反セル行爲ニ對シ懲役及罰金刑又ハ其ノ何レカヲ科刑スルコトヲ得。罰金刑ニハ最高額ノ定メナシ」といふのである。因みに、同法は、一九三四年九月三〇日限り失效の旨明示されてゐた（第三條）。

第一次四箇年計畫の第二年目たる一九三四年中に實施せられた右の二の勞働配置方策、卽ち、「勞働配置統制法」と「勞働力配分ニ關スル命令」とは、第一年度の初期に於ける量的失業對策に引きつゞく計畫的勞働配置管理策の端緒となつたものであるが、「勞働配置の管理」（Lenkung des Arbeitseinsatzes）といふことは、とりもなほさず、

國民及國家の全體利益のために、企業家及勞働者乃至使用人の「自由」を制限し、時には之を犠牲にするといふ劃期的性質をもてる措置に外ならないのであり、後に行はれた「國策上重要事業勞力需要確保制度」の抑々の理念的端緒とも認めらるべきものであつた。

三　以上述ぶる諸措置を通じてみるも、ナチス治下に於ける獨逸の農業勞働配置策の一面は、之を窺知し得るのであるが、こゝで更に、第一次四箇年計畫の目標が、失業克服と同時に、農村振興特に農業勞働の創設に在つた點に鑑み、大把みながらも、ナチス初期の農業勞働配置方策を補説してみようと思ふ。

(1)　所謂「固有の農業勞働力」として、「農村に根を下ろし專ら農業勞働に身を委ねてゐる者」が、所謂「農村逃亡」(Landflucht) によつて、農業以外の經營、又は職業に從事するに至るべきを阻止せんとして、勞働配置統制令（一九三四・五・一五）が制定されたことは、前に述べた。同令は、立法當局の趣意によれば、必ずしも一般的な雇傭禁止を定めたものでなくして、寧ろ、農業上の要求に應じ、必要な方策を一歩一歩漸進的に實施する手始めとして專ら、非農業經營にして農業勞働力を雇傭する習慣あるもののみに禁止を制限したものである。

非農業經營にして農業勞働力を雇傭する習慣あるものとは、其後の中央勞働紹介失業保險局訓令（一九三四・五・一七）によつて、

イ　鑛　山　業

ロ 銑鋼鐵業
ハ 精煉所
ニ 金屬半製品業
ホ 建築業
ヘ 建築附屬業
ト 煉瓦製造業
チ 廣軌・狹軌鐵道及び遞信關係建設保線事業
リ 果實野菜加工業
ヌ 給仕・料理人・ホテル及室付女中
ル 一般宿屋飲酒店の婦人從業者

但し、右のうち、リ以下は、婦女のみである。

斯くの如く、農業勞働力の農村逃亡防止の直接の誘引分野として、相當廣範圍に亙る諸部門が選ばれたのであるが、この措置の實施當時は、この雇傭制限を更に一層廣汎な産業部門へ擴張することを欲する聲が、農村側から開かれたといはれるが、然し、當局としては、大局からみて、例へば、農業人口（特に次男・次女以下並びに農業勞働者）にし

て、肉體上農業經營の勞働は適しないが、工業經營の勞働には適するといふ者ある場合に、彼等の職業生活建設を全面的に阻止することと自體を國策上不可と考へたばかりでなく、獨逸工業勞働力の補給源乃至更新源が、或程度、農業人口に依存するといふ特異性をも認めて、これを部分的制限に止めたといふ。而して、この農業勞働力移動制限制は、其後幾何もなくして、同年一一月二七日以後に廢止されるに至つたが、其早急の廢止理由は、この制度が、農業勞働力に對し、農業的職業生活を絕對不可變のものとして、法律的に强制したものだ、との誤つた見解が流布され、ために、農業勞働に就かんとするものの多くが躊躇の氣構へを見せるに至つた、といふ社會心理的事情を顧慮したためといはれてゐる。

(Ⅰ) 右は、固有の農業勞働力の離村阻止を主眼としたものであるが、更に、農業に適合せる勞働力の創出といふことも、對策として考慮されたものの如くである。眞正の農業勞働力たるには、單なる肉體的適性のみが要求されるにあらず、純農村的體驗と知識とに基く適性が要求されるので、結局、(イ)過去に農業勞働從事の經驗をもつ既婚の年長者(ロ)農業部門以外の部門に屬する適性ある未婚年少者の二種が理想的な供給源とされる。前者に對する對策としては、例へば、(1)農夫の家族住宅建築に付六ケ年間年額最高三百ライヒスマルク(總額一八〇〇ライヒスマルク)の補助金を中央勞働紹介失業保險局から提供する、(2)就職に際して、必要に應じ、旅費・家財移轉費・勞働服調製費等をも提供する等の措置が行はれ、後者に對しては、例へば、(1)農業補助勞働制、(2)農業見習制

といふことが行はれた。

（1） 所謂「農業補助勞働制」（Landhilfe） といふのは、一口にいへば、「都市の青年に農村を見習はしめつゝ漸次工業部門の青年勞働者をば、農業部門に吸收せんとする制度」である。それは、經濟的にみれば、前述の如く、農業勞働力需給調整方策の一種に過ぎないのであるが、ナチス當局としては、寧ろ、その文化的・精神教育的效果を重視したものとみられる。卽ち、「土に歸れ」の思想を基調とし、人間と土地との破損した紐帶を再建すべき政策として、後述の勞働奉仕制と並列的に採り上げられたもので、たゞ勞働奉仕團のやうに組織された單位をなすものではなく、單に、都會の青年男女（特に失業せる者）を農村に移住させ、農家に同居せしめて、農業勞働の手傳をさせる方策にとゞまる。其移住は、或は個人的に、或は集團的に行はれる。この男女農業補助勞働者（Landhelfer od. Landheeferin）、卽ち手傳人を雇傭した農家は、之に食糧及住居を提供せねばならぬが、手傳人の要する小遣錢は、勞働局から支給される外、當該農家には、農業手傳人の配置を斡旋した勞働局から、毎月特定額の財政的補助がある。右農業手傳人の勞働期間は、通常六ケ月とされたが、それより長くなることもあり、事實六ケ月以上農家にとめ置くために、種々の方策が考慮された。例へば、農民子弟との結婚の奬勵の如き、之である。

この農業補助勞働制は、勞働局の事務執行上も諸多の困難があつたにも拘らず、相當の好結果を擧げたといはれ、實施以來、・一九三三―五年の間、平均一〇萬人以上の青年が農村に配置され、夏季には約一六萬、冬季には六―七萬

と稱された。單に數字的效果のみならず、例へば、半年乃至一年の農業勞働の後歸宅した青年男女にとつて、過去の農村生活の體驗は、肉體的・精神的・教育的、何れの方面からも極めて有意義な效果を與へたものとみられてゐる。

(2) 所謂「農業見習制」(Landjahr) とは、一九三四年六月二九日附「農業見習ニ關スルプロシヤ法律」の認めたもので、都市靑年をして、學校卒業後の一年間、農村勞働生活を送らしめる制度で、勞働力の供給を一時的に抑止し、以て失業緩和の效果を狙つた制度である。プロイセンだけで、一九三四年に二萬、一九三五年に約三萬の成績を擧げたといはれる。

以上述ぶるところは、農業上の勞働配置の意義を指摘したにとゞまるのであつて、深く農村問題の本義にまで立入つた考察は、別の機會に讓らざるを得ないわけであるが、たゞ、眞の農業勞働力需要確保のために、特に、厚生的見地から、理想的な農村勞働者住宅の供給の如きが、絕對の條件と考へられ、かゝる點に關するナチス政府の對策が、周知の如く夙に實施されつゝあることのみを指摘するにとゞめて置かう。

第二項　勞働手帳制の實施

一　勞働手帳制度の實施は、第一次四箇年計畫下の第二期に於ける計畫的質的勞働對策として、最も本格的・基本的なものであるばかりでなく、其後に急角度をなして銳化せる勞働配置體制にとつても、重要な割役をもつ制度であ

る。

一九三五年二月二六日附**勞働手帳採用法** (Gesetz über die Einführung eines Arbeitsbuches) 並びに同年五月一六日附同法第一次施行令 (Erste Verordnug zur Durchführung des Gesetzes über die Einführung eines Arbeitsbuches) を根據法令とするもので、「獨逸經濟ニ於ケル勞働力ノ合目的々配置ヲ確保スルタメニ」(法第一條)、全勞働者及び使用人をして「勞働手帳」(Arbeitsbuch) を所持せしめ、企業者及管轄勞働局をして勞働者及使用人の人格・經歷・職業を明瞭に知悉せしめ、これによつて勞働力の適切な配分を確保し、同時に獨逸勞働統制の確立に資せんとしたのである。卽ち、同制度の究極の主眼點は、特定時期以後、勞働者及び使用人にして、所定の勞働手帳を所持する者にあらざれば、雇傭し得ぬ、といふ所に在る。前述の「勞働配置統制法」並びに「勞働力配置ニ關スル命令」を以て踏み出された企畫的な勞働配置策は、この「勞働手帳」の採用によつて、正に、畫龍に點睛が施された感があつたのである。

勞働手帳採用法の方は、僅々六ケ條の、極めて根幹的骨子を定めた概括法である。卽ち、第一條は、「獨逸經濟ニ於ケル勞働力ノ合目的々配分ヲ確保センガタメ勞働手帳ヲ實施ス」といへる第一項を承けて、第二項に於て、「勞働手帳ノ適用ヲ受クルモノノ範圍・實施時期及ビ勞働手帳ノ發行ニ關スル細則」を定むるの權限は、一切を勞働大臣に委任してゐるのである。第一條により勞働手帳の適用を受ける勞働者及び使用人は、勞働大臣の定むる時期以後に於

ては、命令所定の勞働手帳を所持する場合にのみ雇傭されるのであり（第二條）、之に違反して、勞働者若くは使用人を雇傭する者又は勞働者若くは使用人として雇傭せられたる者は、一五〇ライヒスマルク以下の罰金若くは禁錮に處せられる（第四條第一項）。

勞働手帳を發行するのは、各勞働局であり（第三條第一項）、勞働局以外の者が、故意に違反して、勞働手帳若くは之に類する證明書を發行せるときは、禁錮及び罰金、若くはその一に選擇科刑される（第四條第二項）。

二　斯くして、この勞働手帳制に關する一切の施行令及補充令制定の權限は、勞働大臣に委ねられ（第五條）、而も四月一日施行（第六條）といふので、鋭意準備を急いだものの如くであつたが、結局、同年六月一日以後實施として、一九三五年五月一六日附勞働手帳採用法第一次施行令による細目規程がなされたのであつた。

この第一次規制に於ける大綱を簡單に覗へば——

（1）勞働手帳制度の實施範圍は、次の各項該當者を除く凡そ一切の勞働者及使用人（徒弟及見習店員をも含む）に亙るものとされた（施令第一條）。所謂「勞働手帳義務」（Arbeitsbuchpflicht）を免除されるものとは、次の如きものである。

イ　月一〇〇〇ライヒスマルク以上の確定報酬契約ある雇傭

ロ　海洋航行船舶乘組員としての雇傭

ハ　外國に住所又は居所を有する勞働者及び使用人の雇傭

ニ　一九三四年三月二三日附家內勞働法第八條による報酬證明書（Entgeltbelege）の適用を受ける家內勞働への雇傭

ホ　國民教育の義務ある兒童の雇傭

ヘ　中央勞働紹介失業保險局長官勞働大臣の同意を得て例外を指定したる者

ト　官公吏並に軍人其他勞働法上の被傭者にあらざる受刑者・救護者等

（2）勞働手帳の樣式は、勞働大臣の定むる所であり（施令第四條第一項）、中央勞働紹介失業保險局長官によつて、其發行及補充に關する細目が定められることとされた（同第二項）ので、勞働手帳の樣式雛形は、大體、全國共通に統一化された。

勞働手帳の發行は、勞働者又は使用人の申請に基き（同第二條第一項）、勞働局が（第二條第二項）無料で（第四條第四項）之を行ふ。申請者たる勞働者及使用人は、自己の人格及職業經歷に就き係官の要求する陳述を正確且つ完全に行はねばならぬ（第三條）。卽ち、勞働手帳には、所持者の生年月日・住所・經歷特に職歷が明記されるのであるが、勞働者及使用人は、就職の際、之を遲滯なく企業者に交付し（第五條第一項）、企業者も、遲滯なく、雇傭開始の日雇傭樣式の細目を記入せねばならぬ（第六條）。勞働手帳は、雇傭期間中、企業者が之を保存するのであるが、企業者は、

無論、之を愼重に保存するの義務がある（第五條第一項）。但し、雇傭契約終了と同時に、手帳の終了の日を所定欄に記入證明の上（第六條第一項）、之を勞働者又は使用人に返還せねばならぬのであつて、而も企業者は、勞働手帳の留置權を有せざるは勿論、勞働者又は使用人の請求あるときは、いつでも之が閲覽を許容せねばならぬ（第五條第二項）。

尙ほ、勞働者又は使用人失業した場合は、勞働手帳を勞働局に提出せねばならぬ（第一〇條第一項）。又、手帳を喪失したる場合は、勞働局に手數料を拂つて、再申請することができる。勞働者は、必要に應じ、何時と雖も、勞働手帳の提出を要求し得る外、他の官廳（地方官廳・警察署等）の要求あるときは、閲覽を許容せねばならぬ（第一一條）。

以上は、勞働手帳制の概要であるが、最後に、第一六、一七、一八條に亙り、勞働手帳制の罰則が定められた。（イ）他人のため發行せられた勞働手帳を故意に自己のために發行せられたるものとして使用したる者（ロ）自己のため發行せられたる勞働手帳を他人の使用に供したる者（ハ）權限なくして多數の勞働手帳を發行し又は發行せしめたる者は、何れも、原則として、一年以下の禁錮（第一六條）。（ニ）勞働局の求むる人格及職業經歷に關して不正又は不十分なる陳述をなしたる者（ホ）企業者として勞働手帳に不正の記入をなし、又は勞働手帳に遲滯なく行ふべき所定の記入を怠り、若くは所定の勞働局屆出を怠りたる者（ヘ）企業者として勞働手帳又は其記入に就いて注意を怠り記入すべき特色を閑却したる者（ト）權限なくして勞働手帳に記入を行ひたる者（チ）自己のために發行せられたる勞働手帳を故意に破毀し又は使用に堪へざるに至らしめたる者は、何れも、原則として、一五〇ライヒスマルク以下

の罰金又は禁錮（第一七條）。

三　斯くの如くして、勞働配置上重要な役割を演ずべき勞働手帳制度は、逸早く、第一次四箇年計畫第三年目に、本格的に確立された。

みらるゝ如く、勞働手帳義務を負ふ者の範圍は、極めて廣く、公私の經營又は行政官衙の別を問はず、或は、農業・工業・手工業・商業・自由職業に從事すると家事使用人として私人の家政に從事するとを問はず、企業規模の大小を問はず、凡そこれらに從事する殆んど一切の勞働者及使用人を對象とし、其數實に二二〇〇萬人（失業者を含む）と稱せられた。中央勞働紹介失業保險局では、この二二〇〇萬部の勞働手帳の調製で異常な繁忙に直面したといはれ、從つて、其準備も意想外に手間取り、約一ケ年を費して、一九三六年秋までに、辛うじて全部の發行を完了したといはれる。發行も、全經濟分野を三部門に分ち、鑛業、金屬、機械、化學、建築等十數業種を第一次、農業を第二次、其他を第三次として、發行實施されたものの如くである。

勞働手帳とは、要するに、勞働者及使用人の職業教育及び職業閲歷に關する國家の證明であり、國家は、之に基いて、正しい勞働力を正しい勞働位置に就かしめ、既に勞働力過剰となつてゐる職業への求職者の殺到を緩和し、離村（所謂「農村逃亡（ラントフルヒト）」）を抑止し、其一切の不正不當の勞働を阻止し得るに至つた。

勞働手帳採用法制定（一九三五・二・二六）に際し、この當局の立法說明中に、次の如き言葉がみられる。曰く、『勞

働手帳制度の實施と共に、政府は、計畫的な勞働配置の規制に更に一歩を踏み出すことになつた。勞働配置の統制を確保するためには、勞働者及び使用人の職業教育の程度、職業活動の經歷及び勞働條件等を知ることが、其第一の要件である。從來、各勞働局は、其管轄區內に在る一部の勞働者及び使用人に就いて、個別的にこの種の努力を拂ひつつあつたが、本法の出現と共に、全國的に統括せられ、十分な效果が達成されることになつた次第である。

中央勞働紹介失業保險局長官ジールプツ博士自らも、『二千二百萬部の勞働手帳を作成し、繼續して一切の記入を行つて行くことが、如何に大きな、又勞苦の多い任務であらうとも、この仕事は、費した勞力に酬いるであらう、』と述べてゐるが、事實、ナチス勞働配置の其後の進展に於ける實效の確保の上に於て、この勞働手帳制の果たした役割は、豫想外に大きなものがあつたと考へられるのである。

無論、其後、この勞働手帳制にも若干の改正は行はれたが、大綱は、變更なく、特に後述の國民徵用制の實施に至つて、特に重要な役割を果したのである（二三の其後の改正は後に隨處に觸れる）。

第三項　職業相談勞働紹介の國營化

一　國家による計畫的勞働配置をして實效あらしめんがためには、其根本の先行措置として、國家による一般的職業指導が行はれねばならぬ。少くとも、學校を卒業した青年の職業選擇とか徒弟職への就職とかを仲介斡旋若くは教

導することは、「正しき勞働者を正しき勞働位置に」即ち適材適所にといふことを根本基調とする勞働配置政策上、絕對に必要なことである。

勞働配置の基調としての職業相談乃至勞働紹介制度が、ナチス政府の手によつて、逸早く、この第一次四箇年計畫下の第二段階に於て、其計畫的勞働配置管理政策の開始と同時に、本格的な實施をみるに至つたことは我々の看過し得ない所である。

無論、獨逸に於ては、夙に、前大戰中から、勞働配置の管理のための全面的な勞働統制の必要が認識され、大戰後も漸次其必要に基く具體化が行はれてゐたといはれるが、(而も一九二七年七月一六日附命令による中央勞働紹介失業保險局の設置等もみられたのであるが)、それらの本格的な活動は、殆んどナチス政府になつてから開始されたといふも過言でなく、所謂職業相談、徒弟紹介制度の如きも、其國策的任務の確立は、ナチス當局によつて實現されたのであつた。

職業相談徒弟紹介制度の立法化とは、一九三五年一一月五日附**勞働紹介・職業相談・徒弟紹介ニ關スル法律**（Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung）に外ならぬ。これは、かの一九二七年七月一六日附「勞働紹介失業保險ニ關スル法律」（Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung）によつて具現化された公共職業相談所及徒弟職業紹介所に關する事項の專行權ヲ例の中央勞働紹介失

業保險局に委ね、以て、より一段と效果的な勞働配置統制を企圖したものである（第一條）。即ち、同令により、從來やゝ徴溫的に行はれてゐた營利的勞働紹介の禁止が本格化され、又非營利的勞働紹介も、中央勞働紹介失業保險局長官が、勞働大臣又は其他の關係大臣の同意の下に、當該事務を委託されぬ限り、禁止されることになつた。非營利的勞働紹介の諸施設にして、勞働紹介を許可されたる限り、それは、中央機關の監督下に服し、且つ其指令を受ける。即ち、全面的な國家的勞働紹介所の全面的强化であり、中央統轄化に外ならないのである。

二　ナチスの所謂「職業相談」(Berufsberatung) とは、職業選擇といふ個人的にも國家的にも重要な問題に就き、或は學校卒業の青年の、又は轉職轉業の必要をみたる者のため、其相談に與かることである。其方法としては、職業に關する照會並びに職業に對する希望條件の申告を中心とする。職業相談所に於ては、相談希望者の肉體的・精神的・性格的・血統的素質、其性向、經濟的及個人的事情等を考慮すると共に、職業選擇といふことになれば、勞働配置全般の立場からの指導が絶對不可缺である。蓋し、然らざれば、職業への勞働補給の適正を期し得ず、甚しきに至つては特定職業への一方的蝟集さへ防止できぬことになるからである。職業相談所の重要任務の一は、かくして、勞力不足職業部門への所要勞力の補給をはかると共に、流行職業への過剩勞力の殺到を防止するに在るのである。

職業相談の機能は、いふまでもなく各勞働局の營む所であるが、この機能は、求職者乃至企業家にとつて、利用が强制されるわけではないが、政府としては、當初より、非常な意氣込みを以て、この職業相談の勞働配置政策上の意

義を高調し、其普及を期待してゐたものの如くである。

尙ほ、上掲「勞働紹介・職業相談・徒弟紹介ニ關スル法律」（一九三五・一一・五）に就ては、一九三五年一一月二六日附の第一次施行令が、營利的勞働紹介を單に音樂會及び藝術家周旋業に就てのみ、其藝術的の特殊性の上から認めた。一九三六年三月一九日附第二次施行令は、非營利的勞働紹介業禁止の期限を延長した。

要するに、以上の諸立法を通じてみれば、この時期に於て、既に、二三の例外を除き、營利的勞働紹介は全面的に禁止、非營利的のものと雖も、中央機關の委託による業務繼續が同機關の監督を受ける限り、獨逸に於ける勞働配置の統制は、全く、中央勞働紹介失業保險局、其地方機關たる州勞働廳、勞働局の手によつて、統轄されるに至つた、といへるのである。

第三章　勞働體制の再編成

第一節　序　說

由來、國民社會主義獨逸勞働黨のヒトラー政府が、政權確立と同時に、特に逸早く、國內に於ける勞働秩序の再編成に著手し、ナチス的勞働觀を基調とする勞働秩序の立法化並びに勞働の實踐部面の統合を企圖したことは、何ら怪むに足りないことであつた。

成立と同時に、未曾有の失業者處理問題を當面緊急の國策として採上げねばならぬ立場に置かれたナチス政府は、一面に於て上に述べ來つたやうな應急對策を講じて、職なき國民大衆への授職措置に努力するとともに、他面に於て向後に於ける新獨逸の復興の目標たる國防國家體制に即應する如く、本格的・全面的に勞働體制の確立を期したのであつた。

蓋し、ナチス政府の見解によれば、『勞働は勤勞國民の生活秩序を規定するものであり、勞働のうちにこそ、人間技能の創造的活動をみることができるのであるが、それは、經濟の分野に於て、需要充足に必要なる一切の財貨を創

造する經濟の基礎たるべきものであるから、あらゆる勤勞獨逸人を大同團結して、統一的な眞の勞働協同體を構成しその根本基調としての理念的法秩序を確立することは、責任ある國民指導者の一大任務に外ならない」といふのである。

この意味に於て、ナチス政府は、當面の勞働配置の國家的計畫的管理を圓滑ならしめるためにも、根本的な勞働組織の再編成こそは、不可缺要急なる課題なりとして、一九三四年に入る早々之が具體的解決に腐心したのであつた。勞働新體制の確立に就ては、其詳細の內容乃至經緯に立入つた考察をしなければ、諒解の完全を期し得ないと思ふのであるが、本書の課題を、專ら勞働配置行政の展開に限る關係から、こゝでは、單に、ナチス的理念に基く勞働秩序の基本法たる「國民勞働秩序法」の制定（一九三四・一・二〇）と階級鬪爭思想を打破して全國の勞資を渾然統合したる「勞働戰線」の成立（一九三四・一〇・二四）とナチス的特色の最も端的に具現化されてゐると稱せらるゝ「勞働奉仕義務制度」の確立（一九三五・六・二六）との三大支柱を採上げるに止めるのであるが、其前に所謂「國民勞働記念日」の創設（一九三三・四・一〇）に就て簡單に觸れて置くことにしたいと思ふ。

第二節　「國民勞働記念日」の創設

國民勞働記念日（Tag der nationalen Arbeit）の創設は、いはゞナチス勞働新體制の建設の先驅をなしたもの

であつた。即ち、一九三三年四月一〇日附國民勞働記念日創設法（Gesetz über die Einführung eines Feiertags der nationalen Arbeit）に基き、舊勞働體制下の所謂メーデー（五月一日）を以て、ナチス新勞働體制下の國民勤勞者層の一齊に祝ふべき國家的記念日とするに至つたものである。

これは、いふまでもなく、舊勞働體制の階級鬪爭觀と之が實踐日たるメーデー意識を根本的に打破して、今後のナチス的全體主義勞働體制建設に對する精神總動員的役割を營ましめんと企圖したものであり、ナチス當局の言葉によれば『この國民勞働記念日こそは、古き傳統を象徵と祝祭日の殼に新しき國民精神を盛つたものであり、勞働者階級をしてその權利義務、統一的民族國家に於ける自己の職分的價値を自覺せしめるといふ倫理的意義を有するものである。』

ナチス第一回の國民勞働記念日たる一九三三年五月一日に、ヒトラーは、『今年のメーデー祝賀は、獨逸民族復活の象徵たるべく、階級鬪爭の旗幟は、こゝに變じて擧國一致の表象とすべきである。吾人がこの日を選んだのは、今や萬象更新の季節たるこの日こそ、將來永く獨逸國民復活の日として記念すべきが故である云々』と演說したといふが其民族運動のシンボル化として、其排斥するインターナショナルの記念日メーデーを選んで國民的記念日となしたことは、ナチス一流の巧みなる政策戰術として、興味ある所である。ヒトラーは、爾後、毎年この國民勞働記念日に於て、勤勞大衆の前に熱烈な演說を行ふのを例とし、而も、國會演說、黨大會演說に於けると並んで、諸般の重要國

策の提示乃至報告を行ふことにしてゐるやうである。前掲第一回の記念日の演說では、第一次四箇年計畫の今後の具體的豫定が發表された。

尙ほ、國民勞働記念日創設法の勞働者に對する效果として注意すべき點は、この勞働記念日に於て勞働義務が免除され（第二條）、記念日參加のための休業に對する賃金請求權も保障されてゐる（一九三三年四月二〇日附國民勞働記念日創設法施行令）といふ點である。

第三節　「國民勞働秩序法」の制定

一　ナチス政府は、一面に於て、其課せられたる問題の解決に當つて、獨特の勞働配置行政を確立するに努力すると共に、勞働秩序の根本的再編成を企圖し、政權獲得第二年に入る早々、全體主義的國家理念乃至民族協同體の觀念を基調とせる劃期的勞働立法の確立を遂げた。一九三四年一月二〇日附國民勞働秩序法（Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit）これである。同法の制定によつて、世界大戰後の重要な幾多の自由主義的・社會民主々義的（具體的にいへば、ワイマール體制に基く）社會立法は、其の基調をなしてゐた階級鬪爭思想と共に、完全に拂拭し去られてしまつたのである。

かくの如く、ナチス初期の勞働對策の目標は、專ら舊來既存の「勞働運動の徹底的破壞掃蕩」に置かれ、其破壞の

跡に眞のナチス的勞働體制の建設が企圖されたのであり、國民勞働秩序法は、正に其建設の最高峯とみられるものであつた。

同法の第一條は曰く、「經營ニ於テハ、企業者ハソノ指導者（Führes）トシテ、使用人及ビ勞働者ハソノ從屬者（Gefolgschaft）トシテ、共ニソノ經營ノ目的促進竝ニ國民及ビ國家ノ共同利益ノタメニ働クモノトス」と。これは、明かに、經營協同體に於ける公益優先の原理を宣明したものであり、經營內部に對する國家觀念の導入並に經營倫理の確立を明示したものである。即ち、企業者も被傭者も、生產に對する協同體構成に於ける重要不可缺な二要素であり、相共に、生產に從事することによつて、國及び國家の協同利益を圖るべきものとされることになつたので、勞働關係を以て、特定人に對する特定勞務の給付に關する契約なりとする舊來の個人主義的平面的把捉を排して、一般公共社會のための勤勞奉仕といふ全體主義的理解を高調するに至つたのである。

而も、更に、そこには、「共ニソノ經營ノ目的促進ノタメニ働ク」べき協同主義が呈示されてゐるのであるが、之れ、階級的社會觀を克服して、協同體的社會觀を樹立し、之が實踐の倫理として、所謂「指導者原理」（Führerprinzip）を昂揚した。企業家を指導者とし、被傭者を從者として、其間に、單なる經濟的關係以上の倫理的・信賴的關係を認めるのである。「ナチス經濟の基礎を成するものは、對立的な利益にあらずして、信賴關係、相互的な忠信關係及び同僚意識である」とは、ナチス當局の常に强調する言葉である。

要するに、國民勞働秩序法を根幹とするナチス勞働法の特色は、かくの如く、勞資關係の全體主義的協同的把捉・經營勞働關係の倫理的基調の確立に求められるのである。

二　「國民勞働秩序法」に基くナチス新勞働秩序の具體的內容を次に概略ながらみることにしたい。

第一は、經營に於ける指導者（信任者）と信任協議會との關係である（第一章）。法律第二條によれば、經營の指導者は、「本法ノ定ムルトコロニ從ヒ、ソノ從屬者ニ對シ、經營內ノスベテノ事項ニ付キ決定ヲナス」べきものであり從つて、「經營ノ指導者ハ從屬者ノ福祉ヲ圖リ、從屬者ハ經營ノ指導者ニ對シ、經營協同體ニ基ク忠誠ヲ持スベキモノ」としてゐる。つまり、企業者は、勞働關係の新規制に於いて最も困難且つ重要な任務が課せられるので、こゝに從業員中より若干名の信任委員（Vertrauensmann）なるものが選ばれ、企業家（經營指導者）の諸問機關としての「信任協議會」（Vertrauensrat）を組織することとされた。この信任協議會が、ワイマール體制に基く集團主義的勞働法體制に於けるデモクラチックな所謂「經營協議會」（Betriesbrat）に代つて登場したものであることは、いふまでもないであらう。信任協議會は、第六條によれば、「（イ）ソノ經濟協同體ノ相互ノ信賴ヲ增加セシムベキ義務ヲ有シ、（ロ）勞働給付ノ改善、一般的勞働條件就中經營規則ノ作成並ニ履行、經營保護ノ實施並ニ改善、經營從業員相互並ニ經營トノ結合ノ增大、及ビ經營協同體全員ノ福祉ノタメニスル一切ノ措置ニ付キ評議ヲ行フモノトシ、更ニ經營協同體內部ニ於ケル一切ノ紛議ノ解決ヲ圖リ、經營規則ニヨル賠償金ノ決定ニ付テモ諸問ニ應ズ」べき諸任務を有す

るのである。信任協議會の信任委員に就ては、其定員資格等に就き、法に定めがある（第七條以下）。

第二は、勞働管理官（Treuhänder der Arbeit）に關する（第二章）。これは、既に、過渡的立法としての一九三三年五月一九日附勞働管理法（Gesetz über Treuhänder der Arbeit）によつて創設せられた所をそのまゝ、恒久化して織込んだものである。第一八條によれば、勞働管理官は、勞働大臣が內務大臣及經濟大臣の同意を經て決定した大經濟區（grössere Wirtsehaftsbezirke）に配置される國家の官吏にして、勞働大臣の監督に屬し、且つ政府の方針及び指導に服すべきもので、其任務は、第一九條によれば、（イ）信任協議會の構成及び事務の遂行を監督し、紛議につき決定し、法律の命ずる所に從ひ信任委員を選任又は罷免し、（ロ）經營規則に關する規定の實施を監督し、（ハ）法定條件下に方針並に賃率規則を決定且つ監督し、（ニ）社會的名譽裁判權の行使に協力し、（ホ）勞働大臣及經濟大臣の細則に關すの訓令に從ひ、絕えず、社會政策的發展に關し、政府に報告する等を主なるものとする。

勞働管理官は、其職務上の基本的乃至一般的問題を諮問するため、其管轄內の各種の經營部門より、「專門家委員輔佐會議」（Sachverstäudigenbeirat）を召集することができるものとされた（第二三條）。これは勞働管理官と經營との關係を緊密ならしめ且つ勞働管理官を輔佐すべき常設的な評議機關であるが、其外に、尙ほ、個々の場合に就き、「專門家委員會」（Sachverstäudigenausscuhss）を召集することもできる。

第三は、勞働關係の規則たる經營規則（Betriebsordnung）及賃率規則（Tariffordnung）に關する（第三章）。

第二六條によれば、常時二〇名以上の使用人及び勞働者を有する經營に於ては、其經營の指導者は、從屬者のために、書面を以て、「經營規則」を定めることができ、定めるときは、次の各勞働條件を規定することを要する。即ち（イ）一日の正常勞働時間及び休憩時間の終始（ロ）勞働報酬支拂の時期及び方法（ハ）當該經營に於て出來高若くは歩增制により勞働する限り、出來高若くは歩增制の計算の基準（ニ）賠償の定めあるときは、その種類、額及び取立に關する規定（ホ）告知期間を設けることなくしてなし得べき勞働關係の解約告知の理由等である（第二七條）。

次に、「賃率規則」は、勞働管理官が、その管轄區內の同一部類の經營の從業員保護のため勞務關係法律の最低條件の制定に就き、特に必要あるときに於て、專門家委員會の協議を經て、書面によつて作成せるもので（第三二條）、經營規則よりも優位に在り、從つて、經濟規則中これと相反する規定を設くるも無效となる。

尙ほ、右の「經營規則」と「賃率規則」との中間に位するものとして、勞働管理官が、專門家委員會の協議の結果經營規則並に個別的勞働契約の內容に對して制定せる所の「勞働管理官指令」（Treuhänderrichtlinien）なるものがある（第三二條第一項）。

第四は、社會的名譽裁判所（soziale Ehrengerichtsbarkeit）である（第四章）。これは、前言の如く、國民勞働秩序法の倫理的基礎確立を意味するもので、「社會的名譽に關する獨逸民族精神の表現」と稱せられるものである。第三五條に曰く、「經營協同體ノ各從屬者ハ、ソノ經營協同體ニ於テ有スル地位ニ基キ、良心ヲ以テ義務ヲ遂行スベ

キ責任ヲ有ス。經經協同體內ニ於ケルソノ地位ニ基キテ受クル尊敬ニ相應スルコトヲ示スベシ。常ニ自己ノ責任ヲ顧ミ全力ヲ擧ゲテ經營ノタメニ盡クシ、ソノ共同福祉ノタメニ己ヲ致スベキモノトス」と。第三六條に曰く、「經營協同體ニ基ク社會的義務ニ對シ重大ナル違反アリタルトキハ、社會的名譽ニ反スルモノトシテ名譽裁判所之ヲ處罰スルモノトス」と。

斯くの如き制度は、無論、ナチス國家の獨特の試みといはれるもので、所謂「社會的名譽の原則」こそは、「協同體の原則」と「指導者原則」と共に、ナチス勞働法の三大原則と稱さるゝ所である。

然らば、いふ所の「社會的名譽ニ對スル重大ナル違反」として、名譽裁判所の訴追を受くる行爲は如何なるものかといふに、法は、この點に就き、特に重大なる義務違反四件を掲げてゐる。因みに、官吏及び軍人は、夫々別個の紀律法に服するものとして、この勞働法の名譽裁判制の適用を受けぬこと言を俟たぬ。第一は、企業者、經營の指導者若くはその他の監督者が其經營上の權力を濫用して、故意に從屬者の勞働力を虐使し又はその名譽を傷けたるとき、第二は、從屬者が他の從屬者を故意に煽動して、經營の勞働平和を攪亂し、殊に信任委員としての經營指導に付き故意に不法侵害を行ひ又は經營協同體の協同體精神に反して故意に違反したるとき、第三は、經營協同體所屬者が、繰返へし勞働管理官に對し輕卒にして根據なき不服を唱へ又は申出をなし若くは管理官の書面による指示に對し故意に違反したるとき、第四は、信任委員がその任務執行に付き知り且つ秘密に附されたる機密、經營及事務上の秘密を權

限なくして公表したるとき、の四件が、法の掲ぐる義務違反である。而して、社會的名譽裁判所の科する刑罰には、第一に戒告、第二に譴責、第三に罰金（但し一萬ライヒスマルク以下）、第四に、經營指導者たるの資格若くは信任委員の職務行使の資格の剝奪、第五に、當該勞務場よりの轉出の五種である（第三八條）。裁判所の構成員は、司法大臣が勞働大臣の同意を得て任命せる司法官の裁判長及び經營の指導者並に信任委員各々一名の陪席員であり、各勞働管理官の申請により、當該勞働管理官區域毎に設置される（第四條）。この名譽裁判所の判決に就ては、伯林の高等名譽裁判所（Reichsehrengerichtshof）に對し、勞働管理官若くは被告よりの上訴が認められる（第五〇條以下）。

以上が國民勞働秩序法に基くナチス新勞働秩序の構造の大要である。

同法は、一九三四年五月一日の第二回國民勞働記念日（前項參照）を期して施行され、同時にワイマール憲法に基く勞働舊體制に屬する一聯の法令は一齊に效力を失ふことになつた。例へば、經營協議會法・團體協約令・經營閉鎖並＝休止＝對スル措置＝關スル命令・勞働裁判所法・勞働時間改正令・營業條例等がその主なるものである。

第四節　「獨逸勞働戰線」の成立

一　「獨逸勞働戰線」Deutsche Arbeitsfront）とは、ナチスが勞資階級鬪爭思想を基調とせる舊勞働體制を打破して、新しい全體主義的勞働體制を確立する第一著手として、前述「國民勞働記念日」と共に創設した獨特の勞資協

同團體である。卽ち、經營指導者（企業家）と使用人（頭腦勞働者）と勞働者（筋肉勞働者）と三者の勤勞獨逸國民層を打つて一丸とした國民協同體組織で、舊勞働組合・舊資本家團體の破壞された跡に、新容を以て成立するに至つたものである。

それは、ナチス勞働政策中に於ても特筆に値する政策實踐の一であり、前述の國民勞働秩序法の如き根幹法と雖も、かゝる一大勞働團體の地盤の確立がなければ、恐らく有名無實に終るべきものであり、事實、「勞働戰線」の結成は、勞働秩序展開の前提であつた。但し、立法形式の上では、一九二四年一〇月二四日附命令（後述）が根據法となつて、國民勞働秩序法制定より大分遲れてゐたやうである。

周知の如く、ナチス以前の獨逸は、其社會經濟組織關係に於て相當の複雜且つ錯綜せる狀態に在つた。被傭者（勞働者及使用人）の結合體としての被傭者團體と資本家の結合體としての雇傭者團體との對立の承認を基調とせるワイマール憲法上の舊獨逸勞働法體系は、これら被傭者と雇傭主とを單に「個人」としてゞなしに、對等の法律的權利を有する集團として把握する集團主義的社會法體系であつたのであり、更にいへば、集團的に組織せられた被傭者團體（Arbeitnehmerberbände）と集團的に組織せられた雇傭主團體（Arbeitsgeberverbände）との間に於ける自由な社會鬪爭の成果を法律の上からも承認し、この動態的社會的過程にできる限りの可能性を與へ、且つ之を承認すると

いふ階級鬪爭的世界觀を理念としたものであつた。從つて、ナチス以前の獨逸の社會經濟分野には、明瞭に三の鬪爭群が鼎立してゐた。一は、競業關係に立つ各經濟團體・カルテル・組合相互間の鬪爭であり、二は、政治的力關係に立つ資本家對勞働者の鬪爭であり、三は、利潤關係に立つ企業家の經濟團體と勞働者及使用人の社會との鬪爭である。ナチス政權確立當時は、かくの如く多種多樣の政治的・社會的團體の對立あり、特に、あらゆる種類の職業團體・勞働組合・經濟團體が、無秩序無統制に亂立してゐたのであるから、其國家生活に於ける勝利を社會生活に於ても確保せんとしたナチスとしても、當然、政治的革新以上に拔本的な社會政策的革新を必要としたのである。即ち、民族的統一・階級イデオロギーの打破・企業者と勞働者の單一協同戰線の確立は、夙にナチスの最大目標として掲げられ、ナチス政府成立と同時に、其政治的必要條件に適合せる新しい勞働生活形式が逸早く創造されることになつた――ナチス的國家生活上の指導原理のすべてを、社會政策の分野に於て實現すべき一大組織體として成立をみるに至つたのが、所謂「獨逸勞働戰線」（ドイチェ・アルバイツフロント）に外ならないのである。

この「獨逸勞働戰線」の成立に就て注目すべきことは、從來の多數勞働組合を大同團結し、企業家團體に對立する一個のナチス勞働團體たらしめるといふ方法が避けられたことである。ナチス當局の見解によれば、かゝる方法で成立した勞働團體は、時を經るに從つて、再び從來の勞働組合の轍を踏む危險がある、とされたのである。從つて、ヒトラーは、その大體の計畫成案を得るや、前述の第一回國民勞働記念日に於て、擧國的失業撲滅戰を宣言する一方、

今後の獨逸國內社會勞働組織形成に根本的な手入れを行ふべき旨を暗示し、翌日逸早くマルクス主義的勞働團體に對する强壓を斷行したのであつた。

舊勞働組合の破壞の跡に作られた「獨逸勞働戰線」には、自由主義的職業團體の林立狀態を避けるために、まづ獨逸勞働者總同盟及獨逸使用人同盟が設置されたが、當初は、企業家層に反對の形勢がみられたので、勞働戰線成立の第一期は、企業家を除外した單なる被傭者の形成がみられ、勞資の對立の徹底的排除はみられなかつたのであるが、後幾許もなくして、企業家組合の參加もみられ、名實共、一切の勤勞者を包含する勤勞者總同盟となつた。一九三五年三月二六日の有名な「ライプチッヒ協定」、卽ち、勞働大臣・經濟大臣・勞働戰線指導者の三者との間に行はれた協定は産業に從事する者の社會政策利益の代表を任務とする獨逸勞働戰線と經濟政策事項を擔當する産業團體との對立を避けるために結ばれたものであり、更に、一九三五年七月二二日には、「交通業團體ト獨逸勞働戰線トノ協力ニ關スル協定」、同年一〇月六日には、「獨逸食糧團ト獨逸勞働戰線トノ協力ニ關スル協定」あり、各職業團體の亂立の解消が次々と實現されて、相互間の組織的協力が確保されるに至つたのであつた。

二　斯くの如く、「獨逸勞働戰線」が、ナチスの新社會組織下に民族協同體理念の脚光を浴びて登場するに至つたのは、實體的には、一九三三年五月一日の第一回勞働記念日の擧行、翌二日の全獨逸勞働組合の解散斷行につゞき、五月一〇日の第一回獨逸勞働者會議に於けるライ博士の指導者就任の當時、既に完成してゐたのであるが、形式的に

は、一九三四年一〇月二四日附**獨逸勞働戰線ニ關スル命令**（Verordnung über die Deutsche Arbeitsfront）によつて、はじめて具體的全貌が公示されたといひ得る。同令は、獨逸勞働戰線の本質及び目的に就て次の如く明示するところがあつた。

第一條に曰く、「獨逸勞働戰線ハ、頭腦及筋力ノ勞働ニ從事スル獨逸人全體ノ綜合組織ナリ。特ニ舊勞働者組合、舊使用人組合ノ組合員ハ、悉ク之ニ所屬シ、各々平等ノ權利ヲ享有ス。但シ、獨逸勞働戰線加盟員タルノ資格ハ、職業的・社會政策的・經濟的文化的團體ニ所屬スルコトニヨツテ直チニ發生スルモノニアラズ云々」と。

第二條に曰く、「獨逸勞働戰線ハ、眞ノ全獨逸人ノ國民協同體乃至作業協同體形成ヲ以テ其ノ目的トス。獨逸勞働戰線ハ、國民各自ヲシテ全能力ヲ發揮シ、國民協同體ノ最大效用ヲ保障シ得ベキ精神的及ビ肉體的素養ヲ作ラシメ、國民生活ニ於テ各々ソノ所ヲ得セシムルタメ必要ナル措置ヲ講ズベシ」と。

之によつて明かなやうに、ナチスの「勞働戰線」の目的は、あらゆる勤勞獨逸人の現實の民族協同體乃至能力協同體の創造に在る。それは、各個人が、國民經濟生活に於て、自己の能力に最も適當な精神的乃至肉體的條件の下に、自己の職場を發見せしめ、以て民族協同體のために最大の利益を得せしめんとするに在る。卽ち、「勞働戰線」は、經營指導者の側に在てはその從屬者の正當な要求を理解し、經營從屬者の側に在ては、その經營者の狀態と能力とを理解することによつて、「勞働平和」を確保すべきものとして創設されたものである。

「勞働戰線」の遂行すべき任務も、以上の本質及目的に合致したものとして、一九三四年八月二十七日附獨逸勞働戰線**加盟員ニ對スル方針**(Richtlinien über die Mitgliederschaft zur Deutschen Arbeitsfront)の中に具體的に明示されたが、それによれば、第一には、獨逸勞働戰線全加盟員に對するナチス的世界觀の教育普及、第二には、前述國民勞働秩序法に規定せられた任務の遂行(註九)、第三には、全加盟員の勞働並に社會法規の遵奉、第四には、職業教育、第五には、組合員に對する救護制度の創設並に管理、第六には、獨逸經營協同體の經濟統制團體及び勞働管理官への協力による經濟平和の促進、第七には、「歡喜力行團」による自由時間の統制其他が揭げられた。

勞働戰線に對するナチス政府の期待が如何に大であつたかは、其特質を明かにしたヒトラー總統の言葉の中に適切に表現された――『我々が勞働組合を繼承したのは、獨逸勞働者をして平等な權利者として、新らしい構成に協力せしめんがためである。彼等の意思に反しては、如何なる國家も形成され得べからず、否彼等と共にのみ國家の存在があり得るのだ。獨逸に於ける人間は、神聖なる心と全き正義とを以て、ひとすぢに己が國民の偉大なることのみを顧念すべきである。かくしてのみ、彼等は、はじめて相互に理解し合ふことができ、且つ獨逸勞働運動への協力に大きな道德的意味があることになる。今や、我々雇傭主對被傭者の兩者間に於ける心からなる容認の結果たる國家の新構成を貫徹するためには、兩者共に胸中にナチス思想を懷き、國民及國家のことのみを顧念し、常に國民の利益のために一切を惜みなく獻げんとする氣持にならねばならぬ、と信ずる云々。』(一九三三年五月一〇日伯林に於ける第一回獨逸

勞働戰線會議に於ける演說）。

（註九） 國民勞働統制法の公布によつて重要な任務が、勞働戰線に委囑されたが、主なるものは、社會名譽裁判所並に中央名譽裁判所の陪席員を獨逸勞働戰線の作成する推薦人名簿中より選出すべし（第四一條）とか、同樣に、勞働裁判所の陪席員の推薦人名簿も勞働戰線之を作成すべし（第六六條第二項）とか、勞働管理官の顧問たる專門家も、勞働戰線の推薦人名簿から選出すべし（第二三條第一項）とかいふ如きである。

三　「獨逸勞働戰線」は、法令の明示する如く、初めナチス黨の一分肢とされ、後、國民社會主義團體（NS-Verband）とされた（第三條）。從つて、ナチス黨自體の指揮指導を受け（第四條）、且つ、ナチス黨の地域的分肢組織に準じたる地域的分肢組織をもち、ナチス黨綱領に卽した組織體制樹立の目標を規準とした事業別分肢組織をもつ（第五條）ことは、當然である。特に、その會計事務の如きは、ナチス黨會計課長の監督に服することになつてゐる。

勞働戰線の構成は、地域別分肢組織としてナチス黨中央組織部以下の場合と同じく、「勞働戰線總指揮官」（Reichsleiter der Deutschen Arbeitsfront）（有名なライ博士 Robert Ley が夙に就任、活躍してゐる）の下に、大管區（Gane）・管區（Kreise）・地區（Ortsgruppen）・細胞（Zellen）・集團（Blocke）の順位に夫々の指導者が系統的に配置された。

事業別分課組織として、中央の「獨逸勞働戰線全國主務局」（Reichsdienststellen der Deutschen Arbeitsfront）

に、(イ) 副官部 (Adjutantur) (ロ) 參謀部 (Stabsamt) (法制局・外事局・情報局を含む) (ハ) 組織部 (Organisationsamt) (ニ) 人事部 (Personalamt) (ホ) 教化部 (Schuulungsant) (ヘ) 社會局 (Sozialamt) (ト) 社會自治局 (Amt für soziale Selbstverantwortung) (チ) 法律相談主務局 (Amt für Rechitsberatungsstellen) (リ) 青少年局 (Jugendaurt) (ヌ) 婦人局 (Franenamt) (ル) 職業教育經營指導局 (Amt für Besufserzichung und Betriebsführung) (ヲ) 國民保險局 (Amt für Volksgesundheit) (ワ) 住宅局 (Heimstättenamt) (カ) 資金局 (Schatzamt) (ヨ) 最高名譽及懲戒裁判所 (Der Oberste Ehren und Diszipliunarhof) (タ) 勞働軍團部 (Amt Werkscharen) (レ) 新聞雜誌部 (Prs seamt) (ソ) 宣傳部 (Propagandaamt) (ツ) 勞働科學研究所 (Arbeitswissnschaftliches Institut) (ネ) 工業技術部 (Amt für teclmisches Wissenschaften) 而して、最後に一大外局として、有名なる觀喜力行團 (Kroft durch Freude) といふ組織がある。

「歡喜力行團」(喜びを通じての力團) は、伊太利のドボラボーロ (勞働の後) 制度に類似の勤勞者福利事業團體で、一九三三年一一月二七日創設された。『勞働時間は、勤勞者に對して最高の能率を要求するが故に、休養時間に在ては、勞働者に對して、肉體及び精神の養分として、最上中の最上のものを與へ、以て彼に對して、完全な休養をなさしめ、生活と勞働との歡喜を恢復せしめねばならぬ』(ライ博士の言葉) といふ趣旨から勞働による肉體及精神の疲勞恢復による勞働能率の向上を期する目的で設けられたものである。要するに、勤勞同僚が打揃つて、自然の美觀及獨

逸文化の粋を觀賞し、或はスポーツを行ふ間に、一切の職業觀を渾然融合せしめ、以て、ナチス最高の目標たる一大民族協同體を確保しようといふ趣意であり、勤勞國民をして最高能力を發揮せしめるには單なる勞働條件の改善のみでなく、生活と勞働に對する慰安愉樂の機會を與へねばならぬといふ觀念から生れた施設に外ならない。中央本部の内部組織としては、（イ）餘暇部（ロ）旅行歸休部（ハ）勞働美化部（ニ）運動部（ホ）社會教育局等の事業部門が分れてゐる。

以上、要するに、獨逸勞働戰線のナチス新勞働體制下に於ける任務は、産業の統制及勞資關係の合理化を企圖すると共に、勞働の餘暇を善用して、國民勤勞大衆の娯樂・慰安・修養等の文化生活の向上を期し、併せて、この機關を通じて國民思想の統一を行はんとするに在るのであつて、ナチス治政早々にして、失業勞働者の配置對策と並列的に、かくも遠大な「第三國家」體制の整備が著手された點に注目せねばならぬ。

第五節　勞働奉仕義務制の確立

一　ナチス獨逸の「勞働奉仕制」(Reichsarbeitsdienst) は、之を要約すれば、「青年を特定期間召集して、軍隊類似の嚴格なる規律の下に團體生活を營ましめ、荒地の開墾・河川の改修・道路の修築・植林・海岸埋立等の公益的

勞働に義務として從事せしめ、以て、失業による不安と墮落を防止し、國家と國民への奉仕精神を涵養し、勞働に對する理解と愛とを深め、以て建全なる人格の養成を圖つて、兵役義務及教育義務と並んで、ナチス國防國家の人的資源の萬全を期すると共に、其の行ふ事業をば、國家的に有意義にして、且つ本制度を藉りるにあらざれば遂行され難き種類のものに限ることによつて私經濟との摩擦を避け、かくして、勞働供給による失業緩和を達成することを目標とせる制度である」といふことができるであらう。

即ち、其制度的意義の上からは、專ら、「將來の獨逸を双肩に擔ふ若き男女青年をして、國民及國家のために、特定期間、義務とし、或種の公益勞働に服せしめる國家制度である」といふべきもので、飽くまでも青年男女を對象としたナチス精神教育的側面が强調され、特にナチス國防國家體制の人的擔ひ手(トレーガー)養成の道場的意義が高調されるのであるが、其勞務の對象の上よりみるときは、ナチス初期の「勞働鬪爭」時代には、失業吸收の一翼として、其後の生產擴充時代乃至戰時經濟下には、不足勞働補塡の一翼に、絕えず其勞働配置的機能を營み來つてゐる。從つて、勞働奉仕制の本來の意義目標を以上二者の中何れの分野に置くべきものかは、一概にいへないのであり、常に兩者併せみねばならぬものと考へる。たゞ、之を勞働配置體制の一環としてみる限り、勞務の對象が專ら、「公益」勞働に限られた點よりして、第一に、「私經濟によつて克服し得ざる又は國家によつて遂行する程でもない困難なる事業就中農業土木的作業等を對象とする國民經濟的意義、第二に、戰時下乃至準戰時下に於ける要塞の構築の作業に置配される國

防的意義が十分に考慮されねばならないのである（註一〇）。

（註一〇）數の上よりみれば、男子二三萬人、（一九三五年一月現在）、女子一萬（女子勞働奉仕は、歐洲戰爭まで志願制となつてゐた）で、さして多いとはいひ得ないが、失業勞働配置對策の大局よりみるときは。この制度は、極めて重要な役割を有してゐることは疑ないのである。

二　そもそも、ナチス勞働奉仕は、一九三五年六月二六日附獨逸勞働奉仕法（Reichsarbeitsdienstgesetz）に基いて展開されたものであるけれども、「勞働奉仕」といふことに就ては、ナチス黨自體、夙に、非常な關心をもち、多年に亙り研究と實踐を重ねて來たもので、ブリューニング政府の一九三二年七月一六日附「志願制勞働奉仕令」の制定があつた頃から、ナチス黨としも、ヒールル氏（Konstantin Hierl）をナチス勞働奉仕指導者（Beauftragter derNSDAP für Arbeitsdienst）に任命して、獨自の勞働奉在組織化に努め、ナチス政府成立後は、「勞働奉仕全國書記長」（Staatsekretär für den Arbeitsdienst）に任命、從來各地方に無統制のまゝ散在してゐた各種の勞働奉仕團體を、其統一指導下に置くことになり、一九三四年九月初旬のニユールンベルグ黨大會には、ナチス黨の他の部門と並べて、初めて、「勞働奉仕部」さへ認められたのであつた。前掲法律の制定までにかくの如く愼重な準備期間が先行しゐたことは注目すべきことでなければならぬ。

かくの如く沿革的にみれば、ナチスの「勞働奉仕」思想は、明かに、必らずしもナチスの創案にかゝるものではな

い。一般には、前大戰當時の有名な「祖國補助勤務法」が、獨逸に於ける國民及國家への勞働奉仕義務思想の萠芽の第一とみられて居り、其後、一九三一年、ブリューニング內閣當時、緊急命令による自發的勞働奉仕制の確立が行はれたのが、其の最も近い具體的先驅と認められてゐる。然し、注意すべきことは、この二の前例が、何れも經濟的困窮時代に於ける一時的應急の措置となした點に於て、ナチスの勞働奉仕に對する態度と根本的に異れるものであつたことである。蓋し、ナチス勞働奉仕は、前言の如く、勞働對策としての任務の外に、之より重要なものとして就學義務及兵役義務への補充制度たる任務をも有する國民義務制とされたからである。

勞働奉仕第一條は、ナチス的勞働奉仕の本來の意義を宣明した。「獨逸勞働奉仕ハ、獨逸民族ニ對スル名譽奉仕ナリ」（第一項）。「男女ヲ問ハズ全獨逸青年ハ獨逸勞働奉仕ニ於テ獨逸民族ニ奉仕スル義務ヲ有ス」（第二項）。「獨逸勞働奉仕ハ、獨逸男女青年ニ對シ、國民社會主義ノ精神ニ基キ民族協同體並ニ眞ノ勞働觀念就中肉體勞働ノ正當ナル尊重ヘノ教育ヲ行フ」（第三項）。而して、「獨逸勞働奉仕ハ、公益勞働ノ遂行ニノミ限定セラル」（第四項）。

斯くの如く、ナチス勞働奉仕が、ナチス國防國家體制の進展に伴つて、初めの勞働政策的色彩を脫却し、純粹なる社會教育的色彩が濃厚化して、（所管廳は、義務制以前は、勞働省であつたが、以後は、內務省である）、特に、兵役義務の前提として行はれるに至つてゐるのであるが、其當面の任務の上よりみて、ナチス初期に著しかつた失業勞働政策的效果と後年著しくなつた不足勞働對策的效果とは、本制度の眞面目を窺ふに當つて、絕對閑却するを許されぬのであ

る。後者卽ち勞働奉仕體制の不足勞働對策的效果に就ては、後に（特に戰時勞働動員體制の章に於て）更に補足して扱ふことにしたい。

三　義務的勞働奉仕制は、まづ前掲獨逸勞働奉仕法（一九三五・六・二六）。一九三五年六月二七日附**獨逸勞働奉仕ノ奉仕期間及奉仕員數ニ關スル總統布告**（Erlass des Führers und Reichskanzlers über die Dauer der Dienstzeit und die Stärke des Reichsarbeitsdienstes）、同日附獨逸勞働奉仕法施行及補記第一次命令（Erste Verordnung zur Durchführung und Ergänzung des Reichsarbeitsdienstgesetzes）等に基いて展開された。

勞働奉仕法第二條によれば、「獨逸勞働奉仕ハ、內務大臣ノ管理ニ服シ」、「獨逸勞働奉仕ノ命令權ハ內務大臣ノ監督ノ下ニ獨逸勞働統監之ヲ行使ス」ることになつてゐる。卽ち、獨逸に於ける勞働奉仕の制度を全國統一的に管掌する中央機關は、「獨逸勞働統監部」（Reichsarbeitsführer）である。統監は、「勞働奉仕全國指導部ノ首席」として、「組織の決定・勞働配置ノ統制並ニ訓練及教育ノ指揮」に當るのである。統監部は、總務課・教育訓練課・人事課・企畫課・經理課・醫務課・審判室等を設けて、事務を司掌する。

全國は、三十餘の勞働管區（Arbeitsgan）に分たれ、各管區に、夫々一人宛指揮者（Arbeitsganleiter）が任命され、管區本部（Ganleitung）に駐在する。一勞働管區は、夫々五－一〇位の勞働奉仕群（Arbeitsdienstgruppe）から構成され、前掲指揮者の同指揮系統に隷屬する（勞働奉仕群は、漸次增加して、一九三八年四月一日現在て全國總數二

〇七群を算するに至つた）。　各勞働奉仕群は、夫々六―一〇の勞働奉仕部（Arbeitsdienstabteilung）から成る。この「部」が、勞働奉仕の實踐的單位を成するのである（一九三八年四月一日現在で全國總數一四一〇部）。各部の成員は、夏冬平均一五〇餘人で、これが一の共同舍營（Lagergemeinschaft）を構成する。各共同舍營は「小隊」（Zug）、「班」（Truppe）に分たれ、十數人の勞働奉仕員（Arbeitsmänuer）が班を構成する。

召集さるべき勞働奉仕義務者の員數及奉仕期間は、毎年ヒトラー總統が之を定めるのであるが（法第三條第一項）。一九三五年六月二七日附總統布告は、當分の間、奉仕期間を半年と定め、人員は、一九三五年一〇月一日から翌年九月三〇日まで、本部員を合して、二〇萬と定められた（期間は其後も不變であるが、人員は、毎年增加の傾向を示し、今次歐洲戰爭までに三〇萬となつてゐる）。

勞働奉仕義務者は、原則として、十九歲終了の曆年に召集される。卽ち、奉仕義務は、「早クモ滿一八歲終了ノ後ニ開始シ、遲クモ滿二五歲終了ノ前ニ終結スルモノ」と定められた。但し、勞働奉仕志願者として、一八歲以前、二五歲以後の加入も、原則として許される。無論、召集延期も認められ、原則として二年、「職業上已ムヲ得ザル理由アルトキ」は、五箇年までとされてゐる。

第六節　結　語

以上本章に於て述ぶる所は、ナチス治下の初期、所謂第一次四箇年計畫下に於て既に全面的な勞働體制の再編成が遂行されてゐたことに關する。即ち、ナチスが其政權確立と同時に解決に努力せねばならなかつた失業問題の解決が一面に於て、一時應急の政策を要請したことは、當然であるが、他面に於て、其解決された成果たる職場の就業者をナチス的世界觀と勞働觀を基調とした一の體制下に改編して將來の國防國家體制に於ける重要な人的擔ひ手としての組織的訓練と思想的練成とを遂行するといふ遠大な長期計畫も、必然的に、ナチス當局の實行を促すに至つたものである。

惟ふに、生産の擴充に於ける人的資源の問題を單に强力な政府の一方的執行のみにより解決することは、できない相談であつて、勞働配置行政執行の直接の對象としての「勞働者」も一個の人間的存在たる限り、其人間たるに値する文化的處置は、如何なる時代にも必要なことであり、又勞働配置の間接の對象としての勞働關係も、一個の法律的存在たる限り、其理想的法秩序を基礎とすべきことも當然のことでなければならぬ。かゝる組織や法秩序やを些かも考慮せずして、單に當面の實效のみを狙ふ勞働配置であつたとすれば、恐らく、歸路を急ぐの餘り背中の魚をすべり落ちるに委したる熊の愚に異らないであらう。勞働配置の行政機能が活潑になればなる程、その地盤としての勞働體

制の强化は、絶對不可缺となる理である。

ナチスに於ける勞働新體制としての「國民勞働記念日」・「勞働戰線」・「國民勞働秩序法」・「勞働奉仕義務制」等が既に、過剩勞働配置の初期のうちに、かくの如き全面的確立を遂げ、國防國家體制の一翼として、向後の國防經濟生産擴充の地盤を逸早く固めてゐたことには、特に大きな關心をもたざるを得ないわけである。

ともあれ、第一次四箇年計畫による失業克服は、次表の如く總體的に極めて顯著であつたことが示されたのである。

（第四表）一九三四―五年失業者及就業者數

	失業者	就業者
	人	萬人
一九三四年一月	三、七七二、七九二	一三九八・四
〃　五月	二、五二八、九六〇	一五九五・二
〃　九月	二、二八一、八〇〇	一六〇四・一
一九三五年一月	二、九七三、五四四	一五〇四・二
〃　五月	二、〇一九、二九三	一七〇五・八
〃　九月	一、七一三、九一二	一七〇五・八
〃　一二月	二、五〇七、九五五	一六〇八・一

（四箇年計畫誌ジールップ博士調）

第四章　第二次四箇年計畫下の不足勞働配置

第一節　序　說

政權掌握と同時に開始したナチス政府の「勞働鬪爭」は、前章にみたる如き經過を辿つて、著々其戰果を擴大し、一九三六年一月の失業者二五二萬、就業者一六一九萬、同七月には、失業者一一七萬、就業者一八三〇萬といふやうに、量的實績の上では、第一次四箇年計畫の目標の大半は、一應達せられたわけであつた。この目的達成の政治的承認を贏ち得たのを機會に、ナチス政府は、三六年九月、矢繼早やに、第二次計畫を宣言し、其實施を航空大臣・空軍總司令官にして國會議長をも兼ねるゲーリング元帥に委ねた。原料の自給自足を基調とする生産力擴充といふことが其新目標とされたものであるが、要する所、再軍備の完成をめざすナチス國防經濟體制の本格的確立への出發に外ならなかつた。從つて、所謂「原料自給」は、特に、製鐵業・化學工業・機械工業等の軍需工業のそれを主眼としたものであつたことは、いふまでもない。

然し、此の新しい出發に當つて、ナチス當局の直ちに當面せねばならなかつた問題は、何といつても、國內勞働市

場の情況であつた。

因みに、之を業種別就業勞働者數の上よりみるときは、伯林景氣研究所の調査によれば、第一次四箇年計畫開始當時の一九三三年と第二次四箇年計畫開始當時の一九三六年との比較に於て、次表の如き顯著な進展の相貌がみられたのである。

（第五表）一九三三年―一九三六年業種別就業勞働者情況

業種	就業者數（單位萬人）		增加	
	一九三三年	一九三六年	實數	割合%
(1) 土木建築業	六六・六萬	二〇五・七萬	一三九・一萬	二〇八・九
(2) 自動車造船業	一四・八	三二・一	一七・三	一一六・九
(3) 機械工業	三一・一	六四・一	三三・〇	一〇六・一
(4) 羊毛工業	三一・九	四三・五	一一・六	八六・五
(5) 鐵及金屬業	二四・四	四四・七	二〇・三	八三・二
(6) 精密工業	六・〇	一〇・六	四・六	七六・七
(7) 樂器玩具業	一・九	三・三	一・四	七三・七

(8) 電機業	一六・九	二九・〇	一二・一	七一・六
(9) 建築材料業	二一・四	三三・一	一一・七	五四・七
(10) 非鐵金屬業	八・九	一三・六	四・七	五二・八
(11) 鐵鋼工業	二六・一	三七・七	一一・六	四四・四
(12) 製紙工業	一五・二	一八・五	三・三	四三・七
(13) 製陶業	六・九	九・三	二・四	三四・八
(14) 化學工業	一七・八	二三・八	六・〇	三三・七
(15) ガラス工業	四・八	六・三	一・五	三一・三
(16) 皮革工業	六・九	八・九	二・〇	二九・〇
(17) 水道ガス電氣	九・八	一一・六	一・八	一八・四
(18) ゴム石棉工業	三・九	四・六	〇・七	一七・九
(19) 石炭業	四二・〇	四八・五	六・五	一五・五
(20) 纖維業	六九・四	七九・八	一〇・四	一五・〇
(21) 煙草飲料業	二一・八	二四・八	三・〇	一三・八
(22) 被服工業	四〇・一	四五・四	五・三	一三・二

(23) 複寫業	一八・八	二〇・七	一・九	一〇・一
(24) 洗濯業	一三・八	一四・六	〇・八	五・八
(25) 食糧品工業	五〇・六	五三・五	二・九	五・七
其他	一一・五	一〇・五	(減) 一・〇	(減) 八・七
總計	五八三・三	八九八・二	三一四・九	五四・〇

右の表によるときは、一九三三年第一次四箇年計畫開始以來、勞働振興によつて、就業者數の著しい增加率を示してゐるのは、土木建築業の二〇八・九%といふ壓倒的增加につゞいて、之亦一〇〇%以上の激增を示した自動車造船業（一一六・九%）、機械工業（一〇六・一%）と、この三大部門は、何といつても、ナチス經濟建設第一段階の特異性を示すものである。特に、土木建築經濟は、增加率のみならず、其實數に於ても、一九三三年の六六萬六千が四年後に一躍二〇五萬七千に增加したことは、「勞働振興」の中核をなした公共土木事業の規模を明示せるものに外ならない。

然り、而して、こゝに更に本格的再軍備第二次四箇年計畫の發足が宣言され、製鐵業・化學工業・機械工業等の生產擴充が指令されることになつた以上、問題の重點が、「量」から「質」へ、「不熟練工」から「熟練工」へと移り、其補給源を何れに求むべきか、といふことに就ても、政府當局の深甚な考慮が拂はれることになつたことは、當然で

ある。

四箇年計畫宣言に際し、『勞働配置上の周到な計畫なくして、獨逸の新原料經濟及所要軍備の建設を全うすることは、絶對不可能である』といふヒトラーの言葉につゞいて、ゲーリング四箇年計畫受託官も、『七百萬に垂んとする失業者は、今や其大半が「勞働」と「パン」とに惠ぐまれることになり、我々の第一次四箇年計畫の任務は、こゝに大體の解決をみるに至つた。だが、こゝに代つて問題となるに至つたのは、勞働補給源の問題である。といふのは、今日尚ほ失業ありとせば、其の半分は、季節的失業者であり、其の半分は、疾病其他の理由により勞働配置を妨げられた失業者でしかないからである云々』と報告して、第二次四箇年計畫下の勞働配置の緊要性を指摘する所があつたのである（一九三六年一〇月二八日、伯林シュポルトパラーストに於ける演説）。

即ち、特定の知識・經驗・技能を要する職場は、それらの要件を具へた勞働者及使用人が殆んど全部占有してしまつて、就業者一八〇〇萬、失業者一〇〇萬といふ勞働情況に在て、更に、生産力擴充のために、一〇〇萬からの勞働力動員を企圖するといふことは、恰かも、問題の重點が、「量」から「質」に移行したゞけに、特に困難な事態を呈したのであり、激減した勞働豫備軍を其儘、量的對策によつて處理するだけでは何らの效果をも擧げざるに至つたのであつて、問題はより深刻、より緊急なものとなつたとみねばならない。――ナチス勞働配置のこの第三段階に至つて、國民徴用體制確立の必然性が、やゝはつきり出して來たことが注目されるのである。

こゝに於てか、ゲーリング受託官は、四箇年計畫の實施に際して、其中央本部の構成のうちに、特に、「勞働配置部」を設置し、事苟くも四箇年計畫に關する限り、活動の一元化を企圖すると同時に、矢繼早やに、諸多の新法令を制定し、勞働省、特に其外局たる「中央勞働紹介失業保險局」を督勵して、對策に腐心することになつた。

第二次四箇年計畫下の勞働配置政策の進展も、其急迫度の上よりみて、開始時の一九三六年秋より一九三八年初位迄の前期と、一九三八年六月國民徵用令公布以後歐州戰爭勃發までの後期とに分つて考へられるわけであるが、內後期に於ける國民徵用令の展開は、特に編を改めて說くことゝし、次項には、單にそれまでに於ける四箇年計畫受託官の勞働配置命令を中心に說くことにしたい。

第二節　前期の勞働配置

一　四箇年計畫受託官は、其就任後間もなく、本格的な勞働配置統制の內容を包藏せる次の數件の重要訓令を制定施行した。それらは、何れも、當時の勞働市場の逼迫に對處して、經濟政策上乃至國策上重要なる四箇年計畫關係事業の勞力需要を確保することを目標としたものである。

最初の六件は、一九三六年一一月七日附、最後の一件のみ、同年一二月二二日附であつた。

第一は、**專門工見習確保ニ關スル四箇年計畫施行第一次訓令**（Erste Anordnung zur Durchführung des Vie-

rjahresplans über die Sicherstellung des Facharbeiternachnuchses）である。同令の要旨は、一〇名若くは一〇名以上の從業員を擁する製鐵業・金屬工業・建築業並びに公私の經營をして、其使用熟練工數に對する一定比例の見習工を採用するの義務を負はしめた點に在つた。卽ち、ナチス經濟復興に當つての專門勞働者缺乏が、特に鐵・金屬產業並びに建築業に著しく、これが延ては、國策上及經濟政策上の任務達成を危ふするとの觀點から、當該部門一切の經濟に對して、徒弟敎育への參加を義務づけたのである。各經營にして、この義務を囘避し、自ら見習工の養成に參加せずして、而も他方、其敎育を終へた靑年專門勞働者を高賃金によつて募集することは、同令の特に警戒し抑止せんとしたところである。尙ほ、「一切の經營は、その經營に就職する專門勞働者の數に應じて、徒弟養成の勞と費用とを分擔せねばならないのであるが、例外として、もし其の經營が經營技術上の理由若くは適當な敎師の缺乏により、徒弟養成に適せざるものなるときは、當該經營は、一般的方策に、せめて資金的なりとも、參加せねばならぬ」（ジールップ博士）とされた。

尙ほ、具體的にみると（イ）各經營は、翌一九三七年一月一五日までに、從業員の構成と一九三七年復活祭季節に採用すべき見習工の豫定人員とを申告せねばならぬ。（ロ）右の申告を基礎として、中央勞働紹介失業保險局長官は見習工養成に當るべき經營の範圍を特殊關係を考慮しつゝ決定せねばならぬ。（ハ）個人的乃至經營上の理由から、見習工の所定の採用の不可能なる經營主は、其代償として、見習工養成費を中央勞働紹介失業保險局へ納付するの義

務を負はなばならぬ。

第二は、特に金屬勞働者の需要確保を目的とした**製鐵業及金屬工業ノ國策上及經濟政策上重要ナル註文ニ對スル金屬勞働者ノ需要確保ニ關スル四箇年計畫施行第二次訓令** (Zweite Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplaus über die Sichesstelbung des Bedarfes an metallarbeiteru für staats und wirtschaftspolitisch bedentsame Aufträge der Eisen und Metalluitschaft) は、具體的に次の如き措置を定めた。即ち、(イ) 製鐵業及金屬工業の公私經營に於ける金屬勞働者の補充雇傭は、四半季期間 (三ヶ月間) に於て一〇人又は一〇人以上を雇傭せんとする場合に於て、所轄勞働局の特別許可を必要とすること。(ロ) 右の許可は、從業者增員を必要とする生產註文の國策上又は經濟政策上の重要性並に配置可能の金屬勞働者現在數を適當に考慮した上で與へらるべきこと。(ハ) 所謂「國策上又は經濟政策上の重要性」ありと認められるのは、差當り、第一に獨逸國民の國防裝備、第二に食糧の確保、第三に國內原料經濟の確立、第四に輸出の促進、第五に勞働者用健康住宅の建設の五種であること。

この第二次訓令の制定趣旨に就て、ジールップ博士は說明して曰く、――『特に鐵及び金屬產業に於ける諸關係の規制が、あからさまに前面に押立てられるに至つた。專門勞働者の增加不足から生じ來れる職業上のギャップを、この種重要經濟部門に於て、今日から明日へと、直ちに充塞することは不可能である。同樣に、今尙ほ殘存してゐる失業者のうちにも、もはや專門勞働者として配置されるに値するほどの豫備軍はなくなつた。故に、かゝる事態は、四箇年

計畫の中で、無條件的に擴充さるべき鐵及び金屬産業にとつて、國策的並びに經濟政策的に有意義なる任務のために必要な金屬勞働者を確保するといふやり方に於いてのみ、根本的に調整され得るのである。第二次訓令は、かういふ關係を考慮に置いて、規定してゐるのである云々』

尙ほ、同訓令第二條に、所謂「金屬勞働者」（Metallarbeiter）の範圍が明示されてゐる。以下の各訓令にも共通の規定であるから、特に掲げて置かう。之によれば、金屬勞働者といふは、次の一〇部門を包括する製鐵金屬工業に從事する勞働者をいふ。

イ　製　鐵　業（Eisenschaffeude Industrie）
ロ　非鐵金屬業（Nichteisennetallindustrie）
ハ　鑄　造　業（Giessereiindustrie）
ニ　鋼鐵品製造業（Stahl-und Eisenbau）
ホ　機械製造業（Maschinenbau）
ヘ　車輛製造業（Fahrzengindusurie）
ト　航空機製造業（Luftfahrtindustrie）
チ　電　氣　工　業（Elektrioindustrie）

リ　精密機械及光學機械製造業（Feinmechanische und optische Industrie）

ヌ　鐵ブリキ金屬製品製造業（Eisen, Blech und Metallindustrie）

第三は、**金屬勞働者及ビ建築勞働者ノ復職ニ關スル四箇年計畫施行第三次訓令**（Dritte Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplans über die Rückführung von Metallarbeitern und Baufacharbeitern in ihren Beruf）で、國策上又は經濟政策上の任務の圓滑を期するための一手段として、不適切な勞働位置に就てゐる勞働力を編成替して、他の適切の勞働位置に就かしめるといふ勞働配置上固有且つ最も本質的な方法を差當り金屬勞働者及建築勞働者の部門に適用したものである。蓋し、『金屬專門勞働者と建築專門勞働者との不足は、各經濟企業者が、共工場の作業の僅少の時にも、この種專門勞働者を解放せず、愈々の場合には、不熟練勞働者を解雇することゝし、且つ專門勞働者は、必要な場合直ちに使へるやうに、その勞働者たちの受けた專門教育に適せざる職場に働かして置く、といふわけで、益々著しくなつてゐるが、之れ、明かに、國民經濟上他の勞働位置に配置することが、緊要にして貴重なる勞働力を非經濟的に消耗するといふことゝ變りない。この間違つた位置に働く勞働力を强制的に編成替するといふ一見不可能なる措置を强行せんとしたのが、この第三次訓令である』（ジールップ博士）。

具體的にいへば、（イ）金屬勞働者及び建築專門勞働者が、共修習事項乃至職業能力に不適當なる勞働に、二週間以上從事せる場合は、右產業經營主は、本令施行（一九三六年一二月一日）後、所轄勞働局に、遲滯なく申告せねばな

らぬ。所謂不適當なる勞働か否かは、例の勞働手帳制を活用して、勞働手帳によつて之を判斷する。この申告は、いふまでもなく、勞働局の行はんとする前述編成替作業準備に對して、企業家に協力の義務を負はしめたものに外ならない。（ロ）申告を受けた各勞働局は、企業家及び勞働者兩方と協議の上、該勞働者をして、同一又は他の經營に於て、夫々の職業準備事項に適當せる勞働に從事せしむるやうにせねばならぬ。而も、この場合、勞働局の處置によつて、自己の技能に適せる職場を他の經營に見出し、轉職せねばならなくなつた勞働者は、勞働局の許可を得て、解約告知期間に拘束さるゝことなく直ちに雇傭關係の解約をなし得るものとされた。

第四は、**國策上及經濟政策上重要ナル建築計畫ノタメノ建築材料ノ需要及ビ勞働力ノ確保ニ關スル四箇年計畫施行第四次訓令**（Vierte Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplans über die Sicherstellung der Arbeitskräfte und des Bedarfs an Baustoffen für staats und wirtschaftspolit sch bedeutseund Bauvorhaben）は、製鐵業及金屬工業に於けると同樣の甚だしい勞働力の缺乏を生起した建築業部門に於て、其重要建築計畫の實行を確保するために、所要勞働力たる建築專門勞働者の確保を企圖し、同時に建築材料の確保をも企圖したものである。之がためには、（ロ）先づ、一切の地上及び地下の建築計畫は、其公私の如何を問はず、本令施行、一九三六年一二月一日以後は、工事着手前に、申告せねばならぬものとした。但し、規模に制限を置き、第一に、二トン以上の鐵材を必要とせざる公私建築計畫、第二に、建築場に於ける勞働賃金總額五〇〇〇ライヒスマルク未滿の私的建築

計畫、第三に、二五〇〇〇ライヒスマルク未滿の公的建築計畫の三種は例外とされた。（ハ）右の申告は、私的建築計畫の場合は、當該私人、公的建築計畫の場合は建築監督局が、夫々所轄勞働局に對し、起工前三ヶ月乃至四週間以內に、書類二通を提出して之を行ふことゝされた。

第五は、**老齡使用人ノ就業ニ關スル四箇年計畫施行第五次訓令**（Fünfte Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplans über die Beschäftigung älterer Augestellten）は、前に、中央勞働紹介失業保險局長官が、「勞働配置ニ關スル命令」（一九三四・八・一〇）に基き、失業勞働力の年齡的均勢化を計らんとして、年長の且つ扶養者多い失業者に就職優先權を與へた「勞働力配分ニ關スル訓令」（一九三四・八・二八）（前述三三頁參照）の趣旨を强化したものである。即ち、（イ）一〇人以上の使用人を擁する經營及び行政體に於ては、正則の準備教育あり且つ配置能力ある四〇歲若くは四〇歲以上の使用人を相當數だけ採用する義務を負ふ。所謂使用人とは、使用人保險法に基く强制的被保險者であり、配置能力の有無は、所轄勞働局之を決定する。（ロ）各經營は、一九三七年一月一五日迄に、同年一月四日現在の從業使用人數を所轄勞働局に申告せねばならぬ。この「申告」を基礎として、中央勞働紹介失業保險局長官は、各經營及び行政體に於ける老齡使用人の就業人員をば、夫々の特殊事情を考慮しつゝ決定せねばならぬ。（ハ）この年長使用人配置規制は、單に、製鐵業・金屬業・建築業の經營にとゞまらず、一切の經營及び行政體に適用された點を注目すべきである。

第六は、**金屬勞働者及建築專門勞働者ノ募集又ハ紹介ノタメノ暗號廣告ノ禁止ニ關スル四箇年計畫施行第六次訓令**(Sechste Anordnung zur Durchführung der Vierjahresplans über das Verbot von Kenuwortanzeigen für die Auwerbung oder Vermittlung von Metallarbeitern und Baufacharbeitern)である。之は、暗號廣告とか標語廣告とかによつて、勞働力を募集することが、「特に統制を困難にし、攪亂的離職を喚起する惧があり、勞働配置政策上適切でない」といふので、特に、金屬勞働者及建築專門勞働者に付、其募集又は紹介の目的を以て、新聞・雜誌・職場名簿其他類似の文書に暗號廣告を掲載することを廢止し、掲載せねばならぬ場合は、中央勞働紹介失業保險局長官の許可を必要とする旨を定めたのである。

第七は、勞働關係の違法的解約の防止に關するもので、これだけは、以上の六件より多少遲れ制定された。一九三六年一二月二二日附**勞働關係ノ違反解約ノ防止ニ關スル四箇年計畫施行第七次訓令**(Siebente Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplans über die Verhinderung rechtswidriger Lösung von Arbeitsverhältrissen)、これである。之によつて、製鐵業・金屬工業・土木建築業・煉瓦工業・農業に於ける企業家は、勞働者又は使用人によつて、その勞働關係を期限以前に、不法に解約せられたる場合、雇傭關係の適法解約によつて雇傭關係の終了すべかりし時期まで、其勞働者の勞働手帳を抑留し得るものとされた。之は、明かに、企業者は、雇傭關係終了後、卽時に、勞働手帳を、當該勞働者又は使用人に返還すべし、といふ如きで、假令、契約違反の勞働者又は使用人の場

合でも、勞働手帳を留置し得ぬ、といふ勞働手帳制度上の一般原則（前述四四頁參照）を破るもので、四箇年計畫遂行上の勞働配置の徹底に對する政府當局の熱意が表現されてゐるといひ得る。因みに、雇傭期間前、雇傭契約を解約し得べき權利の有無に關し係爭ある場合は、勞働裁判所が、假處分を以て、勞働手帳を、遲滯なく、勞働者又は使用人に返還すべき旨を命じ得るものとされた。

以上は、第二次四箇年計畫の開始と同時に展開された勞働配置體制の概略であるが、無論、或程度まで、既に第一次四箇年計畫下、特に第二期以降行はれ來つた所の計畫的勞働配置政策の有機的發展で、何ら本質的に新規な措置でなかつたことは、政府當局（ジールップ博士の說明）も言ふ如くであるが、叙上の勞働配置體制の展開が、第二次四箇年計畫の圓滑なる遂行の不可缺の條件であつたことは、いふまでもないのである。

而して、こゝに注意すべきことは、以上の勞働配置訓令が、大部分に於て、金屬勞働者を對象とせる所謂「金屬勞働者訓令」（Metallarbeiteranordnungen）であつたこと、並びに、それは、終局に於て、舊職場を離れて新職場に移動せんとする勞働力に對する消極的勞働配置のみを主眼とし、然らざる勞働力を全然統制の對象にしてゐなかつたといふことである。

右の中、前者に就ては、其後、四箇年計畫遂行を阻碍せしめない程度の金屬勞働力確保の成功をみるに至ると共に、次第に情勢の逼迫を示して來た土木建築經濟の分野に於ても、同樣の統制强化が要望さるるに至つたことを指摘する

ことが出來る。又、後者に就ては、かくの如き自然變動的消極的統制のみを以てしては、漸次に全分野に波及せる勞働力不足の計畫的調整が不可能となつた點を指摘することができる。

尙ほ、一九三七年に入る早々、同年二月一一日附で、中央勞働紹介失業保險局長官の發したる**金屬勞働者ノ勞働配置ニ關スル訓令**（Anordnung über der Aibeitsein sotz von Metallarbeitern）は、益々激化し來つた金屬勞働者の缺乏に對處すべく、叙上の金屬勞働者訓令を一段と强化し、公私何れたるとを問はず一切の經營及び行政に於てすべての金屬勞働者の雇傭を所轄勞働局の許可に繫らしめたものである。申請を受けた勞働局は、「當該金屬勞働者が現に長期間失業中のものであるか、若くは、金屬工業以外の職場に在るときに限り」之を許可し、「當該金屬勞働者の移動（概ね所謂誘惑賃金による引拔き）が國策經濟上重要なる事業の遂行を阻碍し、企業能率を低下せしめ、地方當局に不要な負擔を重化する如き場合」には之を許可すべきでないとされたのである。要するに、これによつて、「金屬勞働者」に關する限り、四箇年計畫遂行上の勞働配置は、高度に徹底するに至つたわけである。

第三節　後期の勞働配置

一　第二次四箇年計畫開始早々金屬勞働者訓令を中心に展開された勞働者の自然的移動に對する統制の時期を假に前期とすれば、歐洲戰爭開始前年たる一九三八年初頃から徹底しはじめた强權的勞働配置の時期（其頂點は、無論、國

民徵用制の確立である）は、之を其後期と稱し得るであらう。

試みに、第二次四箇年計畫開始以來の失業及就業者數の進展をみるに、

（第六表）一九三六―八年の失業者及就業者數

	失業者數	就業者數
	萬人	萬人
一九三六年一月	二五二・〇四九九	一六一八・七
〃　五月	一四九・一二三五	一七九四・六
〃　九月	一〇三・五二三七	一八三六・四
一九三七年一月	一八五・三四六〇	一七二六・九
〃　五月	七七・六三二一	一九二三・三
〃　九月	四六・九〇五三	一九六二・五
一九三八年一月	一〇五・一七四五	一八七三・六
〃　五月	三三・八三五五	二〇四〇・九

前表にみられる如く、一九三八年も半ばに至れば、夏季とはいへ、失業者は僅かに三〇萬、而も、其大部分は（イ）身體上の理由乃至住居上の理由から全然配置できぬ者（ロ）一般業界の進歩に取殘された職業に從ふ者（ハ）勞働調

査日に一時失業に在りし者、卽ち年齢的にも技能的にも限界點に達してゐた者で占められ、所謂勞働供給源としての失業者ではなかつた。

一九三三年當時一二〇〇萬人だつた就業者は、一九三八年には、二一〇〇萬人と激增し、所謂「完全就業」(Voll-beschäftigung) の情況を呈するに至つたのであるから、これらの職業活動の自然的膨脹の結果、必然的に、全人口から職業生活に繰入れらるべき勞働力の漸減も不可避となつた。特に、一般兵役義務制の確立(一九三五年三月一六日附國防正規軍編法並に同年五月二一日附兵役法の制定)以後は、全人口中の男子青年が、經濟界のみならず、國防軍及勞働奉仕團からもどし〳〵要求されるので、勞働能力を有しながら職業に就かぬ人間の數といふものは、もはや、となるに足りぬものとなつてしまつたのである。

之を主要な各分野に就てみるに、まづ、土木建築業及建築材料工業の分野である。土木建築業は、爾來、製鐵業及金屬業を凌ぐ發展振りで、就業者數は、一九二五年の一四四萬、一九三三年八四萬三千が、一九三八年には二〇七萬一千と稱され、生產價額に於ても、一九三二年の二三億ライヒスマルクは、一九三七年には、九〇乃至一〇〇億ライヒスマルクスを算した。而も、勞働力缺乏、鐵材缺乏がなければ、より以上の上昇が豫想された。國策上及經濟政策上重要なる建築計畫が阻碍を來さぬためには、どうしても、この方面への强權による勞力補給が不可缺となるに至つた。一九三八年三月の就業時間數は、一九三七年八月末のそれと同程度であり、而も、勞働豫備軍の缺乏が著しい限

り、單に「自然的變動」(Fluktuation) による勞働力をば緊急性に應じて、計畫的合理的に按配するだけでなく、他の經濟部門を犠牲にしまでも、どしどしこの分野に勞務を動員する必要が起つて來たのである。

製鐵業及金屬工業部門も亦然り。其解決策の一として、例の專門工見習の確保が行はれ、徒弟數の增加は或程度までみられたが、必ずしも樂觀を許されず、一方に於て、學校卒業者の編入が各勞働局の頭痛の種となつたばかりでなく、他方に於て、金屬勞働者の無統制な生産阻碍を來す如き移動を防止する爲に、高勞賃による引拔きの取締りが重視されねばならなくなつた。因みに、鐵鋼業・金屬加工業の就業者數の增加は、一九二五年の二五〇萬人、一九三三年の三五萬八千、一九三八年の三八萬二千と上昇して來た。

更に著しい農業部門に就てみよう。

由來、食糧經濟の基幹として、第一次四箇年計畫の一大目標とされた食糧自由の確保といふことからも、適正な農業勞働力の配置は、夙に重要視されて來たのであるが、其缺乏は、早くも、第一次四箇年計畫第二期の一九三四、五年頃から現はれ、種々の對策が講ぜられたこと、既述(三七頁以下)の如くであつたが、第二次四箇年計畫による工業勞働力の需要激增其他の原因で、特に、顯著となるに至り、政府の一大關心事となつた。

いふまでもなく、農業勞働力の需要が最大となるのは收獲期であるが、然し、かゝる一時的農繁期の勞働力不足は既にみたる如く、「勞働奉仕團」「軍隊」其他の臨時の補助勞働による解決も出來るので、割に危險が少い。實際上

憂慮されるのは、恒常勞働力（就中農場下僕下婢等）の離農現象であつた。これらの勞働力を缺くことになつた農家は、必然的に、集約的經營から粗笨的經營に變り、更に乳牛飼畜の激減さへ來す危險を伴つた。

尙ほ考へねばならないことは、由來、農業といふものが、家族外勞働力を基礎とした經營方法をとらず、極度に協働の家族的勞働力にのみ依存するといふ事情があるために、農業勞働力缺乏を補正する勞働配置策が、割に速かに效を奏しない、といふことである。例へば、一九三七年の數字で、農業に於ける家族勞働力が、四五〇萬人（内譯男一〇〇萬、女三五〇萬人）ある際にも、家族外勞働力は、之よりも遙かに少く二五〇萬（内譯、男一七〇萬、女八〇萬人）であつた。離農現象は、家族外勞働力にも、農夫及農業勞働者の子弟にも、同じやうに見られるのである。而して、離農勞働者の多くは、まづ、農業の隣接部門たる土木建築經濟及建築材料工業に移向し、次で其他の經濟部門に移るのを普通とするのである。

離農——所謂「農村逃亡」(Landflucht)——といふ問題の解決に付、政府の考慮に上つた主要方策は、第一に全農民の教育方策、第二に勞賃政策、第三には住宅政策、第四には、農業勞働者との年期契約締結の問題等であつた。勞働局當局が、どれ程努力して都市及工業地帶から適正な農村外勞働力を農村に送り込まうとしたところで、他面、農村勞働者が、どし〳〵農業勞働を棄てゝ工業勞働に走るのでは、結局、循環して其效を捉へることができない。故に、農民の重農思想の涵養を期すると共に、相當の勞賃引上も行ひ、且つ農業勞働者家族のための健全な住宅を建設

する等の必要が痛感されるわけである。

この點に就て、ジールツプ博士が、特に次の如く強調してゐる所を併せみることにしよう。

『……勞働配置に對して農業が如何なる意義をもつかは既に明かな事實であるが、更に、農村勞働問題の本義が、決して單なる賃金問題に在らずして、何よりも生存の問題に存するといふ事實も明白にされねばならぬ。農業が、其仕事の季節性を固執して、秋季冬季に多數の勞働力を放出する限り、農業勞働への就勞傾向の增大が困難となるばかりでなく、獨逸青年が、この農業勞働を生涯の職業と看做すといふことも到底期待できなくなるであらう。故に、益々繼續的に仕事に從ひ得るやうな狀態に改善し、冬季も留まつてゐる固定勞働力の數を增加することが、緊急である。否、單に、繼續的に仕事のできる狀態を作るばかりでなく、更に、國民の生活欲求を滿足せしめ得るやうな家族をもち得るやうにも考慮せねばならぬ。かくして、結局、農業勞働力需要に對する保障は、衛生的にも難點のない完全な農村勞働者住宅の建設なくしては、長期達成を期し得ないのである云々。』

所で、農業勞働力の缺乏に對する解決策として、いつの場合にも第一に考慮されるのは、婦人勞働者である。大體婦人勞働對策は、失業對策時代には、既述の如く、極力、婦人を勞働市場から家庭へと引戻して、出來る限り、其勞働職場を男子勞働者に讓り、以て男子勞働者の勞働機會をそれだけ豐富ならしめることに主眼が置かれたのであつたが、勞働力缺乏の段階になると、事態は、全く正反對になり、結婚奬勵金制度は變じて結婚貸付金未返濟婦人の就業

義務制度となる等、の興味ある現象を生むに至つたのである。

次表にも現れてゐるやうに、農業を含むすべての婦人勞働者の數は、ナチス政權確立以來、絶えず增加し、一九三三年の四七一萬三千は、一九三六年には五五一萬九千、一九三八年には、六三二萬四千となつてゐるのである。

（第七表）ナチス獨逸の男女別就業者數

年次	婦人	男子	合計
	萬人	萬人	萬人
一九三二年	四六三・八	八一一・七	一二七五・五
一九三三年	四七一・三	九〇〇・三	一三七一・六
一九三四年	五〇三・八	一〇五二・一	一五五五・九
一九三五年	五二一・五	一一四七・五	一六六九・〇
一九三六年	五五一・九	一二三七・七	一七八九・六
一九三七年	五九一・〇	一三二四・一	一九一五・一
一九三八年	六三二・四	一三九二・一	二〇二四・五

（注意）各年八月末日現在。墺太利ヲ除ク、獨逸疾病共濟組合員統計ニヨル。

尙ほ、獨逸農業勞働力の不足補塡策としての外國人農業勞働者も、入國は、期間的にも限られてゐるが、小さから

ぬ役割をもつ。政府の發表によると、一九三七年に六萬人とあつた。然し、彼等は、其勞働期間中、賃金の一部又は全部を郷里の家族に仕送りするのが普通で、例へば、一季節の仕送り額一人に付約三五〇ライヒスマルクと推計して六萬人では、一季節二一〇〇萬ライヒスマルクにも上るので、國民思想問題の上からだけでなしに、對外爲替問題の上からも、餘り喜ばれないといはれる。外國勞働者の主なるものは、波蘭・伊太利・和蘭・デンマーク等である(註一一)。

(註一一) Vgl. H. Vollweiler, Die neue Entwicklung des Arbeitseinsatzes Deutsches Arbeitsrecht, 7. Jg. Januar 1939. Heft 1. S. 16ff.

二 以上各部門に對する勞働配置政策の主要なるものに就て說くことにしよう。いふまでもなく、前述金屬勞働者訓令以後、國民徵用制に至るまでの第二期の體制とみられるものである。

(イ) 第一は、一九三七年一二月一四日附**行商從事ノ制限ニ關スル四箇年計畫受託官訓令**(Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplans über Beschränkungen in der Ausübung des Wandergewerbes und Stadthausiergewerbes) によつて、所謂「巡回勞働の生產化」が企圖された。之は、四箇年計畫に基く全面的勞務動員の必要に基き、行商從事の流動的勞働力をも利用せんとしたもので、具體的には、行商從事を勞働局の許可に繫らしめたものである。この行商從事制限令は、或意味で、重要な意味をもつ命令といふことができる。といふのは、現在勞働者又は使用人にあらざる者が、國策上及經濟政策上重要な任務の考慮に基て、其適性に從ひ、計畫的配置を受け

ることになり、極めて廣汎な人的範圍にまで、その勞働局の干渉權が擴大され、獨立營業者が其適性に應じた分野に、どしどし勞働者又は使用人として送り込まれることになつたからである。

尙ほ、この行商從事制限令は、翌一九三八年一月二九日附で改正を經、更に强化されて、行商人にして、國策上又は經濟政策上、より有利なる勞働に從事し得る者に對しては、營業許可を取消し得ることとまでされるに至つた。

因みに、獨逸に於ける行商從業者は、一九三六—七年に於て約二〇萬と稱せられ、其家族を合すれば、約一〇〇萬となる。其他正式の營業許可なき者を合すれば、もつと多いといはれる（註一二）。

（註一二） Vgl. Neue Vorschriften zur Leukung des Arbeitseinsatzes, Von Zschucke, Deutsches Arbeitsrect, Heft 9. Sept. 1938 S. I.

（ロ）　第二は、婦人勞働力の農業配置强化に關する一九三八年二月一日附**農業及家庭經濟ニ於ケル婦人勞働力配置ノ强化ニ關スル四箇年計畫施行訓令**（Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplans über den verstärkten Einsatz von weiblichen Arbeitskräften in der Land-und Hauswirtschaft）並びに同年二月一六日附同令施行規則である。同令は、二五歲以下の婦人勞働者は、最低一箇年の農村及都市經濟への就業を果たすにあらざれば、原則として、公私經營に之を雇傭するを得ぬ旨定めたもので、所謂「婦人勞働義務年期制」（Pflichtjahr des Mädchens）といふのが之である。

（八）　第三は、一九三八年三月一日に同時に制定公布された中央勞働紹介失業保險局長官の訓令に基く重要な勞働配置の諸方策である。一は、**學校卒業者申告ニ關スル訓令**（Anordnung über die Meldung Schulentlassenen）である。同令第一條は、「初等學校・中等學校・高等學校ヲ卒業シタル青年ハ卒業後二週間以内ニ其住所ヲ所轄勞働局ニ申告スベシ」と定めた。即ち、本令に、所謂青少年とは、二一歳未滿の者である。一九三八年四月一四日以後、小學校（Volksschule）、中學校（Mittelschule）、高級學校（Höhere Schule）を卒業する青少年は、其法定代理人から、所轄勞働局に申告せねばならぬ（即ち、同令は、青少年の法定代理人を對象としたものである）。同令施行前即ち一九三八年三月一日以前（但し一九三四年一月一日以降）、これらの學校を卒業して、未だ正規の勞働手帳義務ある業務に從事せず、若くは、正規の職業訓練も受けない青少年も亦、申告を要する。法定代理人のなす正規の申告は、勞働者備付用紙を無償使用する書面申告である。青少年自身は、勞働局に出頭の義務がある。本令違反には、最高一五〇ライヒスマルクの罰金刑が科せられる。但し、右申告は、專ら、青少年の勞働情況の調査に利用されるもので、申告者のすべてに特定業務への從事を强制する趣旨のものではない、とされた。

其二は、**勞働力配分ニ關スル訓令改正令**（Anordnung zur Änderung der Anordnung über die Verteilung von Arbeitskräften）である。同令は、徒弟（Lehrlinge）・實習生（Praktikanten）・見習工(Volontäre)に對して、一九三四年八月二八日附勞働配置ニ關スル訓令（一九三六年一一月二七日、一九三七年三月一八日兩度の改正を經た）

を適用せんとしたものであり、其趣旨は、將來二五歳以下の青少年を徒弟・實習生・見習工等として、公私の經營に雇入れるには、常に、勞働局の許可を要するといふのである。但し、雇入前に締結された徒弟契約は、勞働局の同意あるときに限り、履行し得るものとされた。

其三は、**個々ノ經營ニ於ケル勞働配置統制ニ關スル訓令**（Anorbnung über die Regelung des Arbeitseinsatzes in den einzelnen Betrieben）である。同令は各州勞働廳長官に、個々の經濟に對して書面處分を課し、且つ、所轄勞働局の同意によつてのみ勞働力雇入れをなし得るの權限を認めたものである。無論、右の同意は、所定の條件を具へたもののみに與へられる。故意に、この處分に反して、同意なしに勞働力を雇入れ若くは就業せしめたる企業者は、罰金刑、若くは三ケ月迄の懲役刑に處せられる。但し、當該勞働者又は使用人に對する罰則は定められなかつた。

（二）第四は、一九三八年五月三〇日附**建築業ニ於ケル勞働者及技術的使用人ノ勞働配置ニ關スル訓令**（Anordnung über Arbeitseinsatz der Arbeiter und technischer Angestellten in der Bauwirtschaft）で、之は、建築經濟に屬するすべての經營及建築經濟の經營の專門領域に關係する限りの公私の經營及行政官衙に對し、勞働者及技術的使用人の雇入を所轄勞働局の同意に繫らしめたものである（同令の制定により、一九三七年一〇月六日附大工及左官ノ勞働配置ニ關スル訓令は廢止された）。

三　斯くの如くして、一九三八年に入つてからの勞働配置の統制は、バラ〳〵ではあるが、兎に角、從來の措置の對象外に置かれたものを、緊急の問題として採上げることになつた。各方面の勞働力需要は、益々激增して來る。農業方面では、中央勞働紹介失業保險局が、一九三八年初に、約一二萬からの外國人勞働者を募集したが、必ずしも十分ではなかつたといはれる。建築經濟、金屬經濟を初として、其他、勞働力不足に惱まされぬ工業部門は、一もない狀態となつた。著手濟みの生產計畫が中止されたり、要求濟みの註文が履行延期に遭つたりして、勞働力不足による生產阻碍の危險は、益々著しく懸念されるに至つた。さまで重要ならぬ生產註文が、國策上重要にして猶豫を許さざる生產註文の完結するまで、一時留保の必要、卽ち、眞の强力な勞務動員方策の必要が起るに至つた。

因みに、一九三八年七月末日に於ける勞働供給源としての失業は、第八表の如くであつた。

（第八表）　勞働力確保令公布前後の勞働配置及失業狀態

時期		勞働者及使用人總數	内譯		失業者内譯			國庫扶助者
			就業者數病者ヲ含ム	失業者	配置能力且ツ可能者數	配置能力且ツ不可能者數	配置無能力者數	
五月末	男	一四、二七二、三七二	一四、〇三六、五一七	二三五、八五五	三一、〇九五	九七、九九四	一〇六、七六六	一四九、七二七
	女	六、四七四、七八六	六、三七二、二八六	一〇二、五〇〇	五、七三六	六三、四二四	三三、三四〇	三三、四七二
	合	二〇、七四七、一五八	二〇、四〇八、八〇三	三三八、三五五	三六、八三一	一六一、四一八	一四〇、一〇六	一八三、一九九

六月末	男	一四、三三〇、〇〇〇	一四、一三〇、〇〇〇	一九七、〇八六	三三、六五一	七九、〇二九	六五、四〇六	一三一、八三〇
	女	六、五一〇、〇〇〇	六、四一〇、〇〇〇	九五、一五一	五、三九五	五八、九三五	一〇、八二一	二〇、九一六
	合	二〇、八四〇、〇〇〇	二〇、五四〇、〇〇〇	二九二、二三七	三八、〇四六	一三七、九六四	二六、二二七	一五二、七四六
七月末	男	一四、三六七、四四三	一四、二二三、九二七	一四四、五一五	一四、七〇八	五二、四五九	七七、三四八	九〇、三六一
	女	六、五六四、六六五	六、四九〇、八五二	七三、八一三	三、九二九	四三、一九一	二六、六九三	二四、四九八
	合	二〇、九三二、一〇七	二〇、七一三、七七九	二一八、三二八	一八、六三七	九五、六五〇	一〇四、〇四一	一一四、八五九
八月末	男	一四、四四〇、〇〇〇	一四、三三〇、〇〇〇	一一一、四八六	一〇、五四八	三七、七七四	六三、一六四	六七、四〇〇
	女	六、六〇〇、〇〇〇	六、五三〇、〇〇〇	六七、三一六	三、二二八	三九、〇八八	二五、〇一〇	二〇、五一二
	合	二一、〇四〇、〇〇〇	二〇、八六〇、〇〇〇	一七八、八〇二	一三、七七六	七六、八六二	八八、一七四	八七、九一二

Wirtschaft und Statistik, 1938 1. Juli Heft Nr. 13, 1: September Heft Nr. 17, 18 Jahrg.

前表に於て、所謂「配置無能力」(Nicht voll einsatzfähig) なる者とは、肉體上又は精神上の疾病とか、老齢とか、職業教育不足とか其他の缺陥に因つて、配置能力を缺くものをいふのである。而して、右の失業者總數中にはオストマルク及ズデーテン地方の分を含まない。

大體、一年間の失業統計に於て、夏の數字は、冬の始まると共に、膨脹するのが普通である。然るに、一九三八年後半に於ては、失業者の漸增どころか、著しい減少さへみえてゐる。そこで、ナチス當局は說明していふのである——獨逸に於ける數量現象としての失業は、こゝ數ケ年間で完全に克服され、從來の獨逸の經濟的獨立鬪爭に於て、ま

だ利用されずに殘存してゐた配置能力ある勞働者大軍は、今や、全く剩す所なく配置されてしまつたばかりでなく、夙に、一九三五年頃から若干の傾向を示し出した勞働力缺乏就中高度の熟練工缺乏の現象が、全面的に露呈して來たのである。無論、勞働力の缺乏といふことそれ自體は、社會的な見地から、各勞働志願者に適時に職を與へ、向上の機會を惠む、といふ理由に基いて、喜ぶべき現象と考へられないでもないが、然し、國民經濟上就中、國策的及經濟政策的な現下の大任務の點から考へれば、それは、國民勞働能力の限界を意味するもので、遠大な政治的及經濟的自主性を最大生産能力を以て、克服しなければならぬ現下に於ては、何といつても、一大障碍と考へらるべき現象である云々――。』

又、四箇年計畫の原材料部長も、或機會に勞働力缺乏の國策經濟的意義に就き述べて曰く、『――今や我々に足らぬものは、鐵でも、金でも、精神でもない、又權力でも、組織でもない。それは、獨逸國民の勞働力である。勞働時間數こそは、わが生産の範圍を決定し、テンポを決定し、そして四箇年計畫の運營の成否を決定するのである』と。

從來の獨逸に於ける勞働配置にして新たに進展せざる限り、又勞働者養成其他の解決方法でも不十分なる限り、殘された途は、國家の强力なる統制權力を發動して、重要ならざる經營から重要なる經營への勞働力の一時的强制移動といふ最後の手を實施する外はない情況に至つた。

かくの如くして、竟に、一九三八年六月二二日、四箇年計畫受託官の名に於て、劃期的な全國民勞働義務制が宣布

され、獨逸國民は、すべて、一定期間國家事業に奉仕するの義務を負はされるといふ眞の勞務動員態勢が構へられるに至つた次第である。其制度の法的根據をなすものこそ、所謂「國策上重要事業勞力需要確保令」に外ならないのである。

以上、我々は、國民徵用體制への途――それは、考へやうで長くもあり短くもあつたが――を歩んで、一應其目的地の端に到達した。無論、一九三八年六月の命令は、國民勞務徵用體制の一丁目であつて、まだ先がある。一九三九年二月の改正强化は其二丁目であり、歐洲戰爭に入つてからの戰時强化は其三丁目である。我々は、豫定の如く、次の第二編に於て、其一丁目と二丁目とを扱ひ、第三編に於て、其三丁目を扱ふことにしたいと思ふ。

×　×　×

〔備考〕本編參考文獻　主要なる單行本のみを揭ぐ。

（一）協調會、ナチス勞働法（昭和一一年）

（二）日滿財政研究會編、ナチス經濟法（昭和一二年）

（三）杉村・我妻・木村・後藤共著・ナチスの法律（昭和九年）

（四）東亞經濟調査局編、ナチスの經濟政策（昭和一〇年）

（五）長守善著、ナチス經濟建設（昭和一四年）

（六）慶應義塾各國經濟研究會編、ナチス經濟及經濟政策（昭和一四年）
（七）小島精一著、ナチス新統制經濟讀本（昭和一三年）
（八）龜井貫一郎著、ナチス國防經濟論（昭和一四年）
（九）大原社會問題研究所編、獨逸社會政策と勞働戰線（昭和一四年）
（一〇）新獨逸國家大系第十一卷經濟篇3（社會政策・勞働政策）（昭和一四年）
（一一）エフ・エルマート著、具島兼三郎譯、ナチス準戰時國家體制（昭和一二年）
（一二）P. Syrup, Arbeitseinsatz und Arbeitslosenhilfe in Deutschland.
（一三）A. Holty, Nationalsozialistische Arbeitspolitik, 1938.
（一四）A. B. Krause, Die Arbeitsverfassung im neuen Reich, 1934.
（一五）H. Braunweiler, Sozialverwaltung, 1936.
（一六）W. Müller, Das soziale Leben im neuen Deutschland, 1938.
（一七）Kluge-Krüger, Verfassung und Verwaltung im Dritten Reich (Reichsbürgerkunde), 1931,
（一八）O. Mönckmeier, Jahrbuch der Nationalsozialistischen Wirtschaft, 1937.
（一九）P. Hövel, Grundfragen deutscher Wirtschaftspolitik, 1935.

（二〇）Alfred Ingemar Berndt, Gebt mir vier Iahre Zeit, 1937.

（二一）Santoro, 4 Jahre Hitler-Deutschland, 1937.

第二編　國民勞務徵用制の確立と其展開

——『國策上重要事業勞力需要確保令』を中心として——

まへがき

我々は、前編に於て、『國民勞務徵用體制への道』を或程度まで詳密に辿ることができた。一九三三年政權掌握と同時に、勞働職場の外に拋り出された幾百萬の過剩勞働の處理に惱まされたナチスが、數年後の一九三八年には、逆に全面的な不足勞働の調整に惱まされることになり、勞働振興による失業對策が變じて、國民勞務徵用制による勞働對策に進展して來た經過は、そこで大體、發展的に素描できたことゝ思ふ。本編では、專ら其最初の國民勞務徵用令の公布（一九三八・六・二二）と之に對する强化改訂（一九三九・二・一三）との制度的內容を展開する順序となつた。

第一章　第一期の舊國民勞務徵用制

（一）

獨逸に於ける最初の國民勞務徵用制は、一九三八年六月二二日附**國策上重要事業勞力需要確保令**（Verordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung）に基く

て實施されたものである。「國策上實施ノ遷延ヲ許サヾル特ニ重要ナル事業ニ對シ、適時ニ所要勞働力ヲ供與スルタメ、他ノ職場ニ現ニ從事シツヽアル勞働力ヲモ一時轉換セシメザルベカラズ。仍テ、本官ハ一九三六年一〇月一八日附四箇年計畫施行令ニ基キ玆ニ命令ス。」といふ前文にはじまる僅々五ヶ條の簡單な法令であるけれども、其意味するところは、深く且つ大であるといはねばならぬ。

先づ、順序として、同令の法文全部を次に掲げよう。

第一條　獨逸國民ハ、中央勞働紹介失業保險局長官ノ命令ニヨリ、特定期間、特定ノ勞働場所ニ於テ勞務ニ服シ、又ハ特定ノ職業的訓練ヲ受クルノ義務ヲ有ス。

第二條　前條ニ基ク勞務關係及訓練關係ニ對シテハ、一般勞働法及社會保險法ノ規定ヲ適用ス。但シ、本令ニヨル勞務關係及訓練關係ハ、中央勞働紹介失業保險局長官ノ同意アルニアラザレバ、之ヲ解消スルコトヲ得ズ。

第三條　勞務若クハ訓練服務義務者ニシテ、其徴用ニ際シ、一定ノ雇傭關係ニ在ルモノハ、其服務期間中ニ付舊雇傭主ヨリ休暇ヲ得タルモノトス。休暇期間中ニ於テハ、舊雇傭關係ヲ解約スルコトヲ得ズ。但シ勞務服務義務者ハソノ服務期間中ニ付舊雇傭關係ヨリ生ズベキ勞賃其他ノ給與ヲ請求スルコトヲ得ズ。其他ノ場合ニ關シテハ、服務期間ハ、之ヲ舊雇傭期間ノ一部ト看做ス。

第四條　本令施行ニ關スル細目ハ、中央勞働紹介失業保險局長官之ヲ定ム。

第五條 本令ハ、一九三八年七月一日ヨリ之ヲ施行ス。

右の命令に就ては、同年六月二九日附で、勞働大臣の施行細則が定められた。

上揭の法文に明示せらるゝ如く、この勞力需要確保令は、要するに、次の三點を主眼としたものとみることができやう。

第一は、一般獨逸國民は、特定期間、其命ぜられた勞働場所に於て、特定勞務に服し、若くは、特定の職業的訓練に服するの義務を負ふものとされたこと。

第二は、その新勞務關係若くは訓練關係に就ては、一般勞働法規及社會保險法規が適用せられ、同關係は、官廳の許可なくして解消できぬものとされたこと。

第三は、右徵用の際、雇傭關係に在りし義務者は、其徵用期間中、右雇傭關係より休暇を得たるものとされ、右休暇中、舊雇傭關係を解消し得ぬものとされたこと。

又、同令の適用は、狹く「國策上實施ノ遷延ヲ許サヽル特ニ重要ナル事業」のみに限られた。然し、何が「國策上重要事業」であるかは、特に法令の上に明示せらるゝことなく、中央勞働紹介失業保險局長官が其範圍の具體的確定の權限を委ねられた。卽ち、國策上重要なる事業の全部が、形式的に、適用範圍とされたのではない。但し、實質上その範圍を確定するものが、四箇年計畫受託官自身であることは、いふまでもないであら。

更に、一九三八年六月三〇日附で**國策上重要事業勞力需要確保第二次命令**（Zweite Verordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben vor besonderer staatspolitischer Bedeutung）が制定されたが、勞働大臣に對し、一九三八年六月二二日附國策上重要事業勞力需要確保令の施行上必要なる保險關係の一切の措置を執り得るの權限を與へるといふ趣旨を定めただけのことで、特に說くまでもないであらう。

（二）

周知の如く、歐戰爭開始前年たる一九三八年の獨逸は、前に墺太利併合（三月一三日）あり、後にズデーテン地方合併（一一月二一日）あつて、廣汎な經濟領域を包含した「大獨逸國」（Grossdeutschland）を實現したので、諸般の政策實施上、大規模な勞働配置の必要をみるに至つたものとみられるのであるが、所謂「國策上重要事業」なるものが國際情勢の險惡化に伴ふ國防經濟の强化に卽應した事業、特に例の西部防塞（所謂ジークフリード線）の促進工事を重要な對象としたものであつたことを注目せねばならないであらう。政府當局の發表によれば、一九三八年末、この要塞工事のみに、四〇萬の勞務義務者が徵用されたといはれる（但し、四〇萬人といつても、獨逸全就業者二一〇〇萬人の僅か二%に過ぎない數であつた）。

因みに、一九三九年（歐洲戰爭勃發の年）一月現在の獨逸勞働情況をみて置かう。

〔第九表〕一九三九一月現在勞働情況調（單位萬人）

	男	女	合計
就業者總數（病者ヲ含ム）	一三九一・〇	六四四・〇	二〇三五・〇
失業者總數	二四・四九	五・六九	三〇・一八
配置能力及適格者	九・二六	〇・三一	九・五七
配置能力及不適格者	八・六二	三・一一	一一・七三
配置無能力者	六・六一	二・二八	八・八九
國庫扶助者	一九・六九	二・〇二	二一・七一
以上總數	一四一五・〇	六五〇・〇	二〇六五・〇

〔備考〕一 舊オーストリー及ズデーテン地方ヲ除ク
二 「就業者總數」及「以上總數」ハ推計ナリ
三 出所ハ Wirtschaft und Statistik 誌

兎に角、かゝる勞働市場の情況下に、國民徵用制の第一期が經過した。それは、「勞働配置に於ける新展開」とも稱すべき强力な勞務動員制度であるが、然らば、其根本の推進盤は何でもあつたか、といふに、ミユンヘン會談以後の國際情勢に即應した獨逸經濟總力の全面的能率增進こそ、それであつたことは、當時の政府筋の幾多の聲明に徵し

ても明かな所である。

例へば、一九三九年初頭、獨逸勞働配置の總指揮官たる中央勞働紹介失業保險局長官ジールップ博士が、『勞働配置に於ける能率增進』を强調してゐる次の言葉を擧げることができやう（註一）。

『獨逸經濟の能率增進は、四箇年計畫の眼目であるが、その當然の結果として、あらゆる力の動員が强化されねばならぬ。特に、獨逸勞働力の適正なる配置は、益々之を强化せねばならない。勞働配置の計畫的統制策が一般國策の重要な一部門を成すことは、ナチス政權確立以來、依然として變りない。十分な豫備軍が缺如してゐるために、勞働配置上、もはや兎や角いつてゐられない狀勢に當面してゐる。

勞働配置政策は、他の政策と同樣に、全體政治現象の變動から起り來る國策的必然性を基準として、目標づけられねばならぬ。この意味で、當面の勞働配置に於ける企畫は、長期の統制ではなくして、段階づけであり、最も緊要なものへの集中化であらねばならぬ。

どしどし勞働豫備軍を開拓することは大に必要なことであるが、それだけでは十分でない。進むべき途は、從來より以上に、不足せる勞働力をより高い能率（ライスツング）に依つて補充することでなければならぬ。即ち、勞働配置の質的側面が強く現れて來なければならぬ。それは、各勞働力を、その政治的知識及技能の如何に從つて、適正に配置することだけをいふのではない、同時に、國策的緊急性の段階に應じて經濟部門及職業內部に於て、適正な配置を試みるといふ

ことをも意味するのである。國策上重要ならざる經濟部門及職業から特に重要なる部門への編成替が重要視されて來たのは、實に、このために外ならない。

この問題は、明かに、勞働配置の責務を負擔する國家官廳に對する要求といふよりも、經濟自體に對する要求である。經濟原則は、勞働配置にも妥當すべき原則である。合理的な勞働配置政策は、要するに經營及行政官衙に於ける各勞働力の能力上、最善最適なる配置といふ方法をとらねばならぬ云々』

（註一） F. Syrup, Leistungssteigerung im Arbeitseinsatz, Völkischer Beobachter, 52. Jg. 30. Jan. 1939.

これによつてみれば、「國民徵用」の最後的方法をとるに至つた「勞力需要確保令」の根本基調は、要するに、（イ）失業消化によつても、（ロ）勞働時間の延長によつても、（ハ）機械設備の改善改造によつても、乃至は、（ニ）長期建設的な徒弟養成によつても、十分に企圖し得ない勞力缺乏補正策としての適材適所主義を高調したものであるといふことができる。卽ち、限りある勞働力をして限りない生產事業に從事せしめんとするに當つては、各勞働力を其知識・經驗・技能其他職業準備教育に最もよく適合した勞働職場に强制的に移動せしめ、以て、其可及的大なる能率を發揮せしめることは、國民經濟上からも、將又、國民各自の社會的職業的發展の上からも、大に望ましいことだ、といふのである。

換言すれば、フォルツィラー氏のいふ如く、「現段階の國家的勞働配置政策は、現下の諸事業計畫に對する勞働力

の十分なる調達及其合目的々配分を確保し、各自の勞働能力を自己及全體のために最も效果的な勞働職場に配置し、之を管理する、といふ原則的任務の範圍内に於て、現存の勞働力をありとあらゆる手段を以て動員することに努力せねばならなくなつたのである。』

然るに、其後の情勢は、叙上の如き勞力需要確保令の内容のみを以てしても、未だ必らずしも、十全的な效果を擧げ得ないものがあつた。而も不足勞働者の數は、尙ほ五〇萬と稱せられ、四箇年計畫受託官及中央勞働紹介失業保險局長官が、其强力な勞働配置政策的權限に基いて、次から次へと、法令的、行政技術的乃至組織的措置を以つて之に對處しても、目標の達成には、まだ〳〵不十分不徹底を免れなかつた。

かくして、一九三九年も二月一三日に至り、右の勞力需要確保令の强化擴充が當面の急務として、具體化され、新裝された新勞力需要確保令が公布されたのであつた。これが、同年九月初歐洲戰爭開始に至るまでの「國民勞務徴用制」の第二期の法根據となつたわけである。次章に於ては、この第二期の勞力需要確保令の規定を——特に第一期のそれを補充する意味でも——詳細に檢討する順序である。

（三）

本章の終りに一つ注意すべき重要なことがある。

それは、一九三八年一〇月一五日附で**國策上重要事業勞力需要確保第三次命令**（Dritte Verordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung）が、所謂「緊急勞務令」（Notdienstverordnung）の副題を以て、（無論、四箇年計畫受託官の名に於てである）制定公布をみてゐたといふことである。同令は、一般緊急時（就中戰時）に於ける高度の勞務動員體制の一環をなすものとして制定された點に於て、六月二二日附勞力需要確保令と同趣旨であること言を俟たない。即ち、「公共ノ艱難ヲ克服シ且ツ其ノ克服ヲ準備スルタメニ」、獨逸國土內の居住民に特定期間「緊急勞務」を命ぜんとする趣旨で、結局、ナチスの所謂協同體福祉のための總力の無條件的配置を主眼とせる强力なる勞働配置法を構成するものであつた。たゞ異る點は、この「緊急勞務制」により配置さるべき勞働力は、一般勞務徵用制に於ける如く、一般的產業勞働力にあらずして、國家非常の際に於ける高權的——特に警察上の——任務の勞力補充であり、積極的なる生產勞務の給付のみならず、不作爲及認容をも內容とするといふ廣義の趣意を含み、寧ろ、緊急「奉仕」と稱すべきものであるといふ點である。

所で、この重要な「緊急勞務令」は、制定以後、何ら施行規則の制定もなく、發動せずに越年し、一九三九年に入つて一般勞力需要確保令の强化擴充あつた際にも、別段の事もなかつたものであるが、（このために、一部には其實的存在の無意味さへ考へた者がある）、それは、同令所定の具體的な發動條件が未だ具備せざりしがためであつたとみるべき

で、事實、歐洲戰爭と同時に、竟に、發動をみるに至つたのである。この發動の實際に就ては、後に、「戰時勞務動員體制の編」（二三九頁以下）に於て述べることゝし、こゝでは、單に其法文全部をそのまゝ掲げて置くにとゞめたい（そして後編に再び其發動體制をみる際には、ここをも一度振返つてみることにしよう）。

第一條　（一）獨逸國土ノ居住民ハ、公共ノ艱難ヲ克服シ並ビニ其ノ克服ヲ準備スルタメニ、特定期間、「緊急勞務」ヲ命ゼラルルコトアルベシ。

（二）「緊急勞務」ノ給付ハ、第二條所定ノ官廳ニヨリ、高權的業務ノ實施ヲ命ゼラル。「緊急勞務」ノ履行ハ、行爲、認容若クハ不作爲ヲ以テス。

（三）國防法ニ基ク兵役服務、勞働奉仕團服務、國境守備勤務、警察勤務、親衞本隊服務、親衞隊髑髏隊服務防空警備勤務、防空治安勤務乃至一般補助勤務ハ常ニ本「緊急勞務」ニ優先ス。

（四）外國人ハ、國際條約若クハ國際法ノ公認原則ニ基キ免除アル限リ、「緊急勞務」ニ服セシメラルルコトナシ。

（五）「緊急勞務」義務者ハ、其ノ所有者若クハ保管ニ係ル物件ヲ勞務要求權者ノ要求ニ基キ、勞務服務ニ利用スルノ權利義務ヲ有ス。

第二條　四箇年計畫受託官ハ、内務大臣ト協議ノ上、「緊急義務」ヲ要求シ得ル官廳ヲ定ムルコトヲ得。

第三條　（一）「緊急勞務」ハ、長期（長期緊急勞務）若クハ短期（短期緊急勞務）タルモノトス。

（二） 長期緊急勞務ハ、服務ガ主タル職業トシテ行ハルル場合、三日以上繼續スル場合若クハ三日以上ノ長期ヲ豫定セラルル場合トス。其ノ場合ハスベテ短期緊急勞務トス。短期緊急勞務ハ勞働契約ノ成立ヲ來サズ。

（三） 「緊急勞務」ニ於ケル業務關係ハ、緊急勞務者ヲ徵用シタル官廳之ヲ廢止スルモノトス。

第四條 （一） 長期緊急勞務ニ徵用セラレタル者ノ姓名ハ、徵用官廳（第二條）ニヨリ勞働局ニ之ヲ告知スベシ。勞働局ハ、一般的勞働配置ノ理由ニ基キ徵用ニ異議ヲ挾ムコトヲ得。右異議アル限リ、「緊急勞務」ヘノ徵用ヲナスコトヲ得ズ。勞働局ヘノ報告ヲ要セザル者次ノ如シ。

1 官吏（休職官吏及停職官吏ヲ含ム）
2 官廳使用人及勞働者
3 ナチス黨本部政治的指導者及黨支部長ヲ主タル職務トスル者
4 ナチス黨本部及黨支部使用人及勞働者タルコトヲ主タル職務トスル者
5 保險局從業員タルコトヲ主タル職務トスル者
6 辯護士

（二） 公共勞務（獨立法人格ヲ有スル市長村立經營ヲ含ム）ニ從事シ、若クハナチス黨本部及支部又ハ保險局勤務ヲ主タル職務トスル緊急勞務義務者竝ビニ辯護士ハ、當該勞務廳若クハ監督權ヲ有スル勞務廳ノ同意アルトキニ

限リ、長期緊急勞務ニ徵用スルコトヲ得。

第五條　（一）緊急勞務ノ開始ニ際シ雇傭關係ニ在ル緊急勞務義務者ハ、緊急勞務期間中休暇ヲ得タルモノトス。雇傭關係ハ緊急勞務徵用ノ故ヲ以テ解約スルコトヲ得ズ。

（二）緊急勞務義務者ハ、短期緊急勞務ニ當リ、正規ノ勞賃其他ノ從來ノ雇傭關係ヨリ最高三日間ノ收入ヲ要求スルコトヲ得。

（三）「緊急勞務」ニ服スル官吏ハ官吏法ノ適用ヲ受クルモノトス。

第六條　本令ニ基キ發セラレタル決定及措置ハ抗告ヲ受クルコトヲ得。抗告ハ徵用官廳（第二條）トセラレタル官廳ニ對シ之ヲナスベシ。二週間以內ニ提起セラレ且何等ノ延期的效力ヲ有セザル抗告審判ハ終審タルモノトス。

第七條　（一）內務大臣ハ、本令ノ施行及補充ニ必要ナル法規命令及行政命令ヲ發ス。

（二）勞働大臣ハ社會保險規程ヲ定ム

第八條　本令ハ一九三八年九月一日ヨリ施行ス。

第二章　第二期の新國民勞務徵用制

第一節　根據法令の全文

こゝに法令の全文として掲げるのは、前言せる如き經緯を以て新たに强化擴充された一九三九年二月一三日附で、**國策上重要事業勞力需要確保令**（Verordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung）と之に對する施行細則たる三つの勞働省令、即ち、一九三九年三月二日附第一次施行細則（勞働義務ノ件）と同年三月一〇日附第二次施行細則（勞務者移動制限ノ件）と同年七月一一日附第三次施行細則（瀝青炭坑勞務者移動制限ノ件）とを譯出したものである。

因みに、法令原典たるライヒスゲゼッツブラット（Reichsgese zblatt＝法令公報）の一九三九年第一部の二〇六頁に勞力需要確保令が、其四〇三頁に第一次施行細則が、其四四四頁に第二次施行細則が、夫々掲載公布された。無論、勞働省のライヒスアルバイツブラット（Reichs rbeitsblatt＝勞働公報）にも掲載されてある。

第一項　一九三九年二月一三日附國策上重要事業勞力需要確保令全文

國策上重要ニシテ實施ノ遷延ヲ許サザル事業ハ、勞力ノ不足ニ因テ些カノ支障ヲモ來スコトアルベカラズ。右事業ノ實施ノタメニハ帝國領内ノ居住民ヲ徵用シ且ツ勞務職場ヘノ拘束ヲ益々強固ナラシメザルベカラズ。

仍テ本官ハ、一九三六年一〇月一八日附四箇年計畫施行令ニ基キ左ノ命令ヲ公布ス。

第一章　勞務義務 (Dienstpflicht)

第一條　（一）　四箇年計畫受託官ニ於テ實施ノ遷延ヲ許サザル重要性アリト認メタル事業ニ付、勞働局ハ、獨逸國領内ノ居住民ニ對シ勞務義務ヲ課スルコトヲ得。コノタメニ公私經濟及行政官衙ハ勞働局ニヨリ勞務者ノ引渡ヲ命ゼラルルコトアルベシ。

（二）　外國人ハ、國際條約若クハ國際法ノ公認準則ニ基キ免除アル限リ、勞務供與ヲ命ゼラルルコトナシ。

第二條　（一）　雇傭關係ニ在ル勞務義務者期限付義務ヲ負フニ至リタル場合ニハ其間休暇ヲ得タルモノト看做ス。右休暇期間中ハ雇傭關係ヲ解約スルコトヲ得ズ。勞務義務者ハ、休暇期間中勞賃其他舊雇傭關係ヨリ生ズル諸收入ヲ請求スル權利ヲ有セズ。其他ノ場合ニ於テハ、本令ニ基キ果タサルベキ勞務義務ノ期間ハ、舊勞働場所ニ於ケル雇傭期間ト看做ス。

（二） 無期限勞務供與義務ニ於テハ、舊雇傭關係ハ消滅スルモノトス。

（三） 義務者ノ勞務關係ニ付テハ新勞働場所ニ適用セラルル賃率規則（Tariffordnung）・經營規則（Betriebsordnung）若クハ勤務規則（Dienstordnung）ヲ適用ス。

（四） 無期限勞務義務者舊雇傭關係ニ基ク請求權ヲ喪失シ新勞務關係ニ基ク請求權ニヨツテ之ヲ補償セラレザル時ハ、特別ノ苛酷ヲ緩和スルタメ、新經營ヲシテ義務者ノ損害ヲ賠償セシムルコトヲ得。

（五） 勞務關係ハ勞働局ノ許可アルニアラザレバ之ヲ解消スルコトヲ得ズ。

第三條 勞務供與準備ノタメ勞務義務者ハ、訓練（Schulung）ノタメノ徵用ヲ受クルコトアルベシ。

第四條 （一） 勞務義務者ハ勞働局ニ對シ、ソノ要求ニ應ジ、スベテノ所要調査書竝ニ報告書ヲ提出スルコトヲ要ス。勞働局ハ本人ノ出頭ヲ命ズルコトヲ得。

（二） 勞務義務者ハ勞働局ノ要求ニ應ジ、勞務供與ニ際シテ、其所有又ハ保管ニ係ル物件ヲ使用スル權利及義務ヲ有ス。

第五條 （一） 本令ニ基キ勞務供與義務ヲ課セラレ若クハ訓練徵用ヲ受ケテ三日以上其家族ヨリ別居スル者ハ、其家族ノ相當生活需要ヲ確保スルタメニ、勞働局ヨリ扶助（Unterstützung）ヲ受クルコトヲ得。

（二） 經濟狀態ノ確保ノタメニ必要ナルトキハ前項ニ關セズ扶助ヲ受クルコトヲ得。

第六條　扶助ハ公共保護給付ニアラズ且ツ勞賃ニモアラザルヲ以テ償還ヲ許サズ且ツ抵當ニ入ルルコトヲ得ズ。

第二章　勞務者移動ノ制限（Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels）

第七條　（一）　勞働大臣ハ國策上特ニ重要ナル理由ニ基キ、第二條第五項以外ノ場合ニ於テモ、勞働關係ノ解消ヲ勞働局ノ許可ニ繫ラシムルコトヲ得

（二）　勞働大臣ハ、勞働者及使用人ノ雇入及就職ヲ勞働局ノ許可ニ繫ル旨指令スルコトヲ得。

第三章　終　結　規　定

第八條　スベテノ公私經營及行政官衙ハ、本令ノ施行ニ當ツテ受ケタル勞働局ノ請求ニ應ズル義務ヲ有ス。右請求ハ個別的場合ニモ一般的場合ニモ互ルコトヲ得。

第九條　本令ノ施行及補充ニ必要ナル規定ハ勞働大臣之ヲ定ム。同大臣ハ、本令施行上必要ナル勞働法・勞働保護及全國保險ニ關スルスベテノ措置ヲ執ルコトヲ得。

第十條　本令ハ公布ノ日ヨリ之ヲ施行ス。

同時ニ左ノ命令ハ之ヲ廢止ス。

一九三八年六月二二日附國策上特ニ重要ナル事業ノタメノ勞働需要確保ニ關スル命令

一九三八年六月三〇日附國策上特ニ重要ナル事業ノタメ勞力需要確保ニ關スル命令

ベルリン　一九三九年二月一三日

四箇年計畫受託官　ゲーリング元帥

第二項　一九三九年三月二日附國策上重要事業確保令

第一次施行細則（勞務義務ノ件）全文

一九三九年二月一三日附國策上重要事業勞力需要確保令ニ基キ細則ヲ定ムルコト次ノ如シ。

第一條　（一）　四箇年計畫受託官ニ於テ特ニ重要ニシテ遷延ヲ許サズト認メタル事業ノ勞力需要ハ、所要勞力ガ經濟內部ノ措置ニ依テ調整スルヲ得ズ若クハ勞働局ニ依テ調達スルヲ得ザル限リ、所轄州勞働廳長官ニ對シ經營主之ヲ申請スルコトヲ要ス。

（二）　右申請ハ所定ノ書式ニヨツテ之ヲナスベシ。

第二條　（一）　經營主ノ申請（第一條）ハ同時ニ所要勞力ノ割當ニ對スル申請タルモノトス。

（二）　右申請ニ基キ勞力者ニ申請者ノ許ニ於ケル勞務供與ノ義務ヲ生ズルトキハ、義務通告ノ到達（第六條）ト同時ニ申請者ト義務者トノ間ニハ申請書ニ掲ゲラレタル條件ニヨル勞働契約若クハ雇傭契約締結セラレタルモノトス。但シ新勞働場所ニ適用セラルヽ賃率規程、經營規程、勤務規程竝ビニ第一三條規定ハ其適用ヲ妨ゲズ。勞働契約若クハ雇傭契約ハ義務通告中ニ確定セラレタル勞務供與開始時期ト同時ニ其ノ效力ヲ生ズ。

第三條　(一)　義務ハアラユル勞務ノ供與ニ亙ルコトヲ得。義務者ノ勞働力ハ、其ノ知識・技能ニ應ジ、出來得ル限リ合目的ニ配置サルベキモノトス。

(二)　義務通告以前ニ於テハ、義務者タルベキ者及其經營主ハ、當該勞力需要ノ適時ノ確保ガ問題トセラレザル限リ、其ノ意見ヲ參酌サルベキモノトス。義務者タルベキ者ニハ勞務供與ノ條件ヲ通告セラルベシ。

第四條　義務者タルベキ者ハ、勞務供與ニ付適能（tauglich）タラザルベカラズ。右條件疑ハシキ場合ハ醫者ノ診斷ニ依リ之ヲ確定ス。

第五條　(一)　義務ノ設定ハ、義務者タルベキ者ノ住所若クハ通常ノ居所ヲ管轄スル勞働局之ヲ宣告ス。

(二)　義務通告ハ次ノ諸項ニ亙ル。

(イ)　勞務場所所在ノ經營（經營支所）ノ名稱及地名

(ロ)　期限付義務ノ場合ニ於テハ勞務供與ノ開始及終了時期

(ハ)　無期限義務ノ場合ニ於テハ勞務供與ノ開始時期

(ニ)　勞務者收容ノ時期

(三)　勞務供與ガ其ノ從來ノ住所若クハ通常ノ居所外ニ於テ行ハルベキ義務者ニ於テハ、其ノ勞務地ニ到著スベキ日ヲ以テ勞務供與ノ開始時期トス。

第六條（一）義務通告ハ、義務者タルベキ者ニ之ヲ送達ス。

（二）雇傭關係ニ在ル義務者ハ、右通告受領後遲滯ナク之ヲ經營主ニ呈示スベシ。其他、勞働局ハ經營主ニ對シ義務通告ノ寫ヲ送付スベシ。

（三）義務通告送達ノ日ト勞務供與ノ開始時期トノ間ニハ、相當ノ期間ヲ置クベキモノトス。

第七條（一）雇傭關係ニ在ル期限付義務者ニ付テハ、勞務供與開始ノ時期ト同時ニ其ノ舊雇傭關係ヨリ休暇ヲ得タルモノトス。

（二）義務者ニ歸スベキ勞賃其他ノ收入ハ、勞務供與開始前適時ニ義務者ニ之ヲ支拂フベシ。

（三）勞働手帳義務アル雇傭關係ニ在ル義務者ノ場合ニ於テハ、企業家ニヨリ勞働手帳ニ次ノ項目ヲ附加シテ雇傭終了ニ關スル登錄ヲナスベシ。

期限付義務ノ場合ニ於テハ「勞務供與ノタメニ休暇ヲ與ヘラレタル旨」

無期限義務ノ場合ニ於テハ「勞務供與ノタメニ解雇セラレタル旨」

第八條 休暇期間中ニ於テハ、舊雇傭關係ハ之ヲ解約スルコトヲ得ズ。但シ特殊ノ場合ニ於テハ所轄勞働局之ガ例外ヲ認ムルコトヲ得。

第九條（一）義務者舊雇傭關係ニ基キ社宅若クハ工場附屬住宅ニ住居スルトキハ、期限付義務ノ場合ニ付、勞務

供與終了前ニ賃貸人ヨリ住宅解約ヲ宣告スルコトヲ得ズ。但シ所轄勞働局ハ、特殊ノ場合ニ付右ノ例外ヲ認ムルコトヲ得。

（二）無期限義務ノ場合ニ付テハ所轄勞働局ノ同意アルトキニ限リ、賃貸人ニヨル社宅若クハ工場附屬住宅ノ解約ヲ認ムルコトヲ得。

第一〇條（一）舊住所若クハ通常ノ居所ヨリ勞務地マデノ義務者ノ旅費竝ニ——期限付義務ノ場合ニ付——歸還費ハ勞務ヲ供與サルベキ經營主之ヲ負擔ス。

（二）比較的長途ノ旅程ナル場合ニハ、勞務ヲ供與サルベキ經營ノ義務者ノタメニ宿泊費ヲ負擔スベシ。

（三）勞働局旅費及宿泊費ヲ立替ヘタルトキハ、經營主ハ、右立替額ヲ勞働局ニ辨償スベキモノトス。

第一一條　義務者ハ、義務通告ニ表示セラレタル時期ニ其勞務ヲ開始セザルベカラズ。申請セル經營主ニ對シ義務通告書ヲ呈示スルコトヲ要ス。

第一二條　新勞務關係ニ基ク諸收入ノ請求權ハ、勞務供與ヲ開始（第五條）スル日ニ發生スルモノトス。

第一三條　勞務關係ニ基ク請求權經營從屬ノ期間ニ依存スルトキハ、勞務義務者ヲ引渡ス勞働場所ニ於ケル經營從屬ノ期間ハ、新勞働場所ニ於ケル經營從屬ノ期間ニ通算セラル。但シ休暇請求權取得ノタメノ猶豫期間ニ對スル通算ハ、之ヲ行ハザルモノトス。勞働管理官ハ、其他ノ猶豫期間ニ付テモ通算ヲ拒ムコトヲ得。

第一四條（一）勞務義務者ノ舊勞働場所ニ少クモ三年間各從業員若クハ其家族ノ狀態改善ノタメノ施設（恩給金庫、共濟金庫等）ニ出捐ヲナシタルトキハ、無期限義務ヲ負フニ際シ、施設主任ヨリ相當ノ賠償ヲ與ヘラルベシ。賠償ハ、出捐免除ノ割引養老金ノ賦與若クハ公共保險施設ヘノ拂込（超過保險又ハ追加保險）ヲ以テ之ニ代フルコトヲ得。新勞働場所ニ之ニ相當スル施設アルトキハ、右賠償ハ當該施設ニ對シ拂込ムコトヲ要シ、之ニ付勞務義務者ニハ相當ノ權利ヲ認ムベキモノトス。

（二）賠償義務ノ存否若クハ賠償額ノ限度又ハ賠償ニ基キ新施設ニ與ヘラルベキ權利ニ關シ、當事者間ニ意見ノ一致ヲ見ザルトキハ、右施設國家ノ監督下ニ在ルトキハ監督官廳之ヲ裁決シ、其他ノ場合ニ於テハ勞働管理官之ヲ裁決ス。

第一五條 無期限義務者其ノ舊雇傭關係ニ基ク諸請求權ヲ喪失シ、勞務關係ニ基ク諸請求權及前第一三、一四及一七乃至一九條ノ規定ニ依テ調整セラレザルトキハ、其ノ特別ノ苛酷性ヲ緩和スルタメ、例外ノ場合ニ付、勞働管理官ハ新經營義務者ニ對シ最高三箇月分ノ勞賃ヲ支拂フベキモノトス。但シ勞賃低下ノタメノ苛酷性緩和ハ之ヲ行ハズ。

第一六條（一）期限付義務ヲ課セラレタル勞務義務者、勞務供與期間中休暇ヲ與ヘラレズシテ舊經營ニ復歸スルトキハ、舊經營ノ企業者ハ慰勞休暇ノ許與ニ際シ、勞務義務者ヲ使役シタル經營ノ企業者ヨリ按分比例ニヨツ

テ休暇補償ヲ請求スルコトヲ得。按分比例ニヨル休暇補償ノ許與ハ、勞務義務者勞務義務ヲ課セラレタル休暇年次中勞務義務以前ニ舊經營ニ於テ既ニ休暇ヲ得タル時ニ於テモ之ヲ要求スルコトヲ得。

（二）第一項ノ規定ハ勞務義務二ケ月ヲ超エザルトキ、若クハ一九三九年二月十五日附特殊建築計畫從業員休暇規制ニ關スル賃率規程ニ基キ若クハ相當ノ休暇記號規則ニ基キ調整セラレタルトキハ、適用セラルヽコトナシ。

第一七條（一）確保令第五條第一項ニヨル扶助（別居扶助）ハ、勞務義務者勞務供與前ニ家族ト共同家政ノ下ニ生活シ、勞務供與ノタメニ右共同家政ヲ抛棄セザルヲ得ザルトキニ之ヲ與フベキモノトス。

（二）右扶助ハ、勞務義務者ノ自己需要控除後ノ所得及家族自身ノ所得ガ家族ノ相當生活需要ヲ確保スルニ十分ナルトキハ與ヘラルヽコトナシ。

（三）家族ノ相當生活需要が確保セラルヽヤ否ヤノ檢討ニ當ツテハ、勞務義務者ノ扶養ヲ受クベキ家族ノミヲ考慮スベキモノトス。勞務義務者法律的又ハ道德的義務ニ基キ扶養ヲナスベキ家族ハ、本規定ニ所謂「扶養ヲ受クベキ者」トス。但シ自己ノ有形無形力就中勞働力ノ利用ニ依テ相當ノ生活需要ヲ充足シ得ベキ者ハ「扶助ヲ受クベキ者」トナスコトヲ得ズ。

（四）生活需要ニ屬スベキモノ次ノ如シ。

（イ）住居・食糧・被服及養育

（ロ）必要ナル限リ家族ノ看病及未成年家族ノ相當ノ教育及職業訓練扶養ヲ受クベキ家族ニ付如何ナル生活需要ガ相當ナリヤ否ヤハ、第一九條ニ基キ、扶助ノ許可ヲ管轄スベキ勞働局之ヲ決定ス。

第一八條 確保令第五條第一項ニ基ク扶助（特別扶助）ハ、勞務義務發生以前ノ法律上若クハ契約上ノ債務ノ履行ヲ可能ナラシムルタメニ、特別ニ勞務義務者ニ與フルコトヲ得。但シ、右債務ハ、勞務義務者ノ從來ノ經濟的狀態ノ種類及範圍ノ點ニ於テ相當ナル場合及ビソレガ勞務供與ノタメニ履行不能トナリタル限リニ於テノミ、之ヲ參酌スルモノトス。

第一九條 別居扶助若クハ特別扶助ノ請求ハ、義務者之ヲ所轄勞働局ニ提出スベシ。同局ハ扶助ノ許可及支拂ニ付管轄權ヲ有ス。勞務義務者扶助ノ許可ヲ得タル後ニ長期間ヲ豫定シテ他ノ勞働局ノ管轄區ニ其住所ヲ移シタルトキハ、右勞働局ハ舊管轄勞働局ニヨリ、爾後ノ扶助許與ニ付管轄權アルベキ旨宣示セラルベシ。

第二〇條 （一）期限付義務ノ場合ニ於テ勞務關係ハ勞務供與ノ完了ト共ニ終結スベシ。義務者ニ對シ經營主ハ其ノ舊雇傭關係ヘノ適時ノ復歸ヲ可能ナラシメ、遲クモ勞務供與完了ノ際ニ舊住所又ハ通常居所ニ到達セシムルコトヲ要ス。勞務義務者ハ、勞務供與完了マデ通常ノ勞賃ヲ與ヘラルベシ。

（二）期限付勞務義務者ハ勞務供與ノ完了前ニハ管轄勞働局ノ許可アルトキニ限リ其ノ勞務關係ヲ解消スルコト

ヲ得。右許可ガ與ヘラルルトキハ勞務關係ノ解消ト同時ニ勞務義務亦終結ス。

（三）勞働局解消ニ同意シタルトキハ、之ヲ以テ裁判手續ノ目的トナスコトヲ得ズ。

（四）勞務供與ノ終結ニ關スル勞働手帳ヘノ登錄ハ、經營主ニヨリ「勞務供與終了セル旨」附記セラルベシ。

第二一條　勞務地ヲ管轄スベキ勞働局ハ、次ノ各場合ニ於テハ、義務ニ基ク契約關係ト無關係ニ無期限義務者ヲ廢止スルコトヲ得。

（イ）既ニ義務ノ必要ナラザルコト判明シタル場合。

（ロ）扶助ノ許與ノタメノ條件（第一七條及第八一條）ナキ場合。

第二二條（一）墺太利州ニ於テハ、當分州勞働廳ノ代リニ勞働省勞働配置及失業者救濟部墺太利支部（Zweigstelle Österreich für Arbeitseinsatz und Arbeitslosenhilfe des Reichsarbeitsministeriums）之ガ管轄機關トス。

（二）ズテーテン地方ニ於テハ當分州勞働廳ノ代リニズテーテン地方政府特別受任官（Sonderbeauftragte der Reichsanstaltin den sudetendeutschen Geb.eten）之ガ管轄機關トス。

第二三條　本細則ハ一九三九年二月一四日以後其ノ效力ヲ生ズ。本細則ハ、一九三八年六月二九日附國策上重要事業勞力需要確保令施行細則ノ代リニ制定セラレタモノトス。

ベルリン　一九三九年三月二日

勞働大臣代理　ジールップ博士

勞務義務施行規則第一條第二項關係附表

注　意！

一　本申請書ハ數部作成スベキコト

二　各職種別ニ夫々申請書提出ノコト

年　月　日

―市―町―番地電話―

―勞働局扱

―州勞働廳長官殿

○一九三九年二月十三日附國策上重要事業勞力需要確令並ニ

一九三九年三月二日附勞務義務施行規則ニ基ク申請書式（Meldung）

一　申　請　者（Auftraggeber）

1. 經營（行政官衙）ノ名稱及所在地、、、、、、、

2. 經營ノ種別、、、、、、

2. 既ニ就業中ノ勞力

勞力種別	內譯 國策上特ニ重要ナル事業	內譯 其他	總計（2及3欄分）
1	2	3	4
、、、、、、	、、、、、、、、	、、、、、、	、、、、、、、、
、、、、、、	、、、、、、、、	、、、、、、	、、、、、、、、
、、、、、、	、、、、、、、、	、、、、、、	、、、、、、、、
、、、、、、	、、、、、、、、	、、、、、、	、、、、、、、、

二　申　請　內　容（Auftrag）

1. 私儀本申請書ニヨリ、、、、、、某ニ對シ國策上特ニ重要ナル事業ノタメ私方經營ニ付勞務供與義務ヲ課セラレ度此

段申請仕候

(右、、、、欄ニ勞力者ノ員數及種別記載ノコト)

2. 右要求勞力者ハ次ノ要件ニ適スル者タルベキコト(職業上其他ノ適性)

、、、、、、、、

、、、、、、、、

3. 右勞力者ヲ必要トスル勞働ノ種別

、、、、、、、、

4. 右勞力者ヲ就業セシムベキ期間

(、、、、週間又ハ、、、、、箇月)

5. 就業地(經營・支所經營・建設所・行政官衙等)、、、、

6. 通常携帶スベキ勞働用具

7. 右要求勞力者ハ、、、、(宛所)、、、、マデ之ヲ通告スベキコト

8. 勞働時間一日、、、時間、一週、、、時間。——交替制作業——

9. (イ) 時間給 、、、、ライヒスマルク

(ロ) 月給 、、、、ライヒスマルク

10. 特別手當

（イ）單獨宿泊——集團宿泊——住宅使用——宿泊ノ既婚者別居手當

　　、、、、曆日／勞働日　、、、、ライヒスマルク

　　、、、、人以上ノ居住人ト共ニ都市ニ正規ノ住所ヲ有スル勞力者ニ付テハ別居手當加俸

　　　、、、、曆日／勞働日　、、、、ライヒスマルク

（ロ）單獨宿泊——集團宿泊——住宅使用——ノ宿泊料

　　、、、、曆日／勞働日　、、、、ライヒスマルク

（ハ）其他ノ手當

11. 所要宿泊ハ次ノ如ク確定ノコト

（イ）單獨宿泊——民間——農家——朝食付又ハ拔キ旅館——完全給食

　　週又ハ日　、、、、ライヒスマルク

（ロ）集團宿泊——旅館——朝食付又ハ拔キ——完全給食

　　週又ハ日　、、、、ライヒスマルク

（ハ）住宅使用——朝食付又ハ拔キ——完全給食

　　週又ハ日　、、、、ライヒスマルク

（ニ） 宿泊所給食費

朝 食 、、、、ライヒスマルク

晝 食（冷又ハ煖） 、、、、ライヒスマルク

夕 食（冷又ハ煖） 、、、、ライヒスマルク

（ホ） 勞務者ハ、所定地到著後、經營ノ負擔ニヨリ煖食ヲ給與セラルベキコト

（ヘ） 特別費（例、宿泊地ヨリ建設事務マデノ毎日ノ交通費）

12. 正規ノ就業完了後、舊住所地又ハ通常居所地マデノ歸還費ハ、委託者之ヲ負擔ス。

從來ノ賃率規則・就業規則・經營規則ハ、ソノ適用ヲ妨グルコトナシ。

三 私儀一九三九年二月一三日附國策上重要事業勞力需要確保令及其施行規則ハ、之ヲスベテ了知候也

、、、、、、、

（經營主又ソノ受任者ノ自署）

（商 社 印）

第三項 一九三九年三月一〇日附國策上重要事業勞力需要確保令第二次施行細則（勞務者移動制限ノ件）全文

一九三九年二月一三日附國策上重要事業勞力需要確保令ニ基キ細則ヲ定ムルコト次ノ如シ。

第一章

第一條　本令ニ基ク勞働關係解消制限・雇入制限・就業制限ハ、勞働手帳義務者タル勞働者及使用人並ニ其經營主ニ適用セラル。但シ夫婦・父母・祖父母又ハ兄弟姉妹ノ經營ニ規則的ニ協力スル家族ハ勞働者又ハ使用人トシテ就業セザルトキト雖モ本規定ヲ準用セラルベシ。

第二條　本令ニ所謂經營トハ、アラユル種類ノ公私經營及行政官衙ヲイフ。

第二章　勞働關係ノ解消

第三條　（一）勞働關係解消ノ制限ハ、次ノ各經濟部門ノ經營ニ及ブ。

農　業

山　林　業

鑛　山　業（但シ瀝靑炭坑ヲ除ク）

化　學　工　業

土木建築材料生產業

鐵及金屬經濟

本令ニ於ケル經濟部門ノ範圍ハ、附表第一號ノ通リトス。

（二） 第一項所定ノ經營ニ於テハ、經營主・勞働者及使用人ハ勞働局ノ許可アルトキニ限リ、勞働關係ノ解約ヲ宣言スルコトヲ得。事前ノ許可ナクシテ行ハレタル解約ハ、法律上ノ效力ヲ生ズルコトナシ。但シ特別ノ場合ニ付勞働局ニ於テ之ガ事後許可ヲ與ヘタルトキハ、此ノ限ニアラズ。

（三） 第二項ニ基ク勞働局ノ許可ハ、解約ノ權利ヲ決定スルコトナシ。解約期間ヲ置カズシテ行ハレタル解約ニ付亦同ジ。

第四條 （一） 契約當事者ニ於テ勞働關係ノ解消ニ付意見ノ一致ヲ見タルトキハ、第三條第二項ニ基ク許可ヲ要セズ。

（二） 勞働者又ハ使用人試驗若クハ補助ノタメニ雇入レラレ一ケ月以內ヲ以テ勞働關係ノ終了ヲ來ストキハ、許可ヲ要セズ。

第五條 第三條第二項ニ基ク許可ハ、農業經營ニ付次ノ各種ノ勞力ニハ之ヲ要セズ。

イ 農業經營ニ於テ契約上勞働義務ヲ負フニ至リ新勞働關係ト舊勞働關係ト接續スルモノ。

ロ 收穫作業ノ實施ノタメ臨時ニ雇入レラレタルモノ。

ハ 農業奉仕・農業補助又ハ婦人勞働義務年期ニ關スル規定ニ基キ農業ニ從事シ契約期間經過後解雇セラルベキモノ。

第三章　雇入制限

第六條　（一）各種ノ經營ハ、勞働局ノ許可アルトキニ限リ、二五歳未滿ノ勞働者・使用人・徒弟（Lehrlinge）・實習生（Praktikanten）・見習工（Volontäre）ヲ雇入ルヽコトヲ得。

（二）農業及山林業ノ經營ヘノ雇入、海上・內水及空中輸送船ヘノ雇入、家庭ヘノ雇入ニハ許可ヲ要セズ。

第七條　（一）各種ノ經營ハ、勞働局ノ許可アルトキニ限リ、金屬勞働者ヲ雇入ルヽコトヲ得。但シ農業經營ヘノ雇入ニ付テハ此ノ限リニアラズ。

（二）前項ニ所謂金屬勞働者トハ、鐵及金屬工業ノ專門工トシテノ正規ノ訓練ヲ終ヘタル勞働者・經營官公吏・請負師及技術家竝ビニ勞働手帳ヘノ登錄ニヨツテ熟練工ト認メラルベキ者ヲイフ。

第八條　各種ノ經營及家庭ハ、勞働手帳ニ登錄後次ノ各部門ノ經營ニ於ケル從業ヲ最後トシタル勞働者及使用人ヲ雇入ルヽニハ、勞働局ノ許可ヲ要ス。

農　業

山林業

鑛山業（但シ瀝青炭坑ヲ除ク）

化學工業

土木建築材料生産業

鐵及金屬經濟

本細則ノ意味ニ於ケル經濟部門ノ範圍ハ、附表第一號ノ通リトス。

(二) 同一經濟部門ノ經營ヘノ雇入――鑛山ニ在テハ同一鑛坑ヘノ雇入――ニ付テハ、許可ヲ要セズ。但シ第六條及第七條ノ規定ノ適用ヲ妨ゲズ。

(三) 農業經營ヘノ雇入ニ付テハ、一般ニ許可ヲ要スルコトナシ。

第九條 (一) 土木建築經濟ノ經營ハ勞働局ノ許可アルトキニ限リ――採用者ノ從來ノ職業種別ヲ參酌スルコトナクシテ――勞働者及技術的使用人トシテ雇入ルルコトヲ得。

(二) 本細則ノ意味ニ於ケル土木建築經濟ノ範圍ハ、附表第二號ノ通リトス。

第四章 個々ノ經營ニ於ケル勞働者移動ノ制限

第一〇條 (一) 州勞働廳長官ハ第三章規定ノ適用ヲ受ケザル個々ノ經營ニ於テモ、經營主・勞働者及使用人ニ對シ、勞働局ノ許可アルトキニ限リ、勞働關係ノ解約ヲ宣言スルコトヲ得。第二章規定ヲ準用ス。

(二) 州勞働廳長官ハ、個々ノ經營ニ對シ、第三章ニ基ク雇入許可義務アル勞力ヲ勞働局ノ許可アルトキニ限リ雇入レシムルコトヲ得。

(三) 賦課(Auflage)ハ書面ヲ以テ之ヲ行フ。賦課書面ハ經營主ニ呈示セラルベシ。經營主ハ、第一條ニヨル賦課ノ寫ヲ、各經營部門毎ニ、經營從業員ノ近ヅキ得ル適當ナル場所ニ掲示スコトヲ要ス。掲示ハ、賦課ニ關係アル勞働者及使用人ヘノ通告ト認ム。

第五章　共通規定

第一一條　(一) 勞働關係ノ解消及勞働力ノ雇入ノ許可申請ニ關スル決定ニ當リ、勞働局ノ參酌スベキ事項、次ノ如シ。

(イ) 勞働配置、職業見習管理及勞賃政策ノ一般方針

(ロ) 關係諸經營ノ事業ノ國策上及經濟政策上ノ重要性

(ハ) 關係諸經營ノ生産能力

(ニ) 勞働者及使用人ノ職業的及社會的發展ノ見地

(ホ) 許可ハ、賦課ト同時ニ與フルコトヲ得。

第一二條　(一) 許可ノ賦課ヲ管轄スベキ勞働局次ノ如シ。

(イ) 勞働關係ノ解消ニ付テハ、最後ノ勞働場所ヲ土地管轄內ニモツ勞働局

(ロ) 雇入ニ付テハ、雇入ヲナサント欲スル經營ヲ土地管轄內ニモツ勞働局

（ニ） 個々ノ場合ニ於テ許可ヲ要スベキヤ否ヤニ付疑アルトキハ、裁判上ノ手續ヲ經ズシテ勞働局之ヲ裁決ス

第一三條 （一） 第二章若クハ第一〇條第一項ニ基ク許可ノ申請ハ、勞働關係ノ解消ヲ欲スル契約當事者所轄勞働局（第一二條第一項（イ））ニ之ヲ提出スベシ。

（二） 第三章若クハ第一〇條第二項ニ基ク許可ノ申請ハ、雇入ヲナサント欲スル雇主所轄勞働局（第一二條第一項（ロ））ニ之ヲ提出スベシ。

（三） 申請ニ關スル決定ハ、申請者ニ對シ書面ヲ以テ之ヲ通告ス。但シ特別ノ場合ニ於テハ、書面ニヨラザルコトヲ得。

第六章　經過及終結規定

第一四條 本細則ニ基ク解約ニ勞働局ノ許可ヲ要スル勞働關係ガ既ニ本細則施行前ニ解約セラレタルトキハ、當該解約ノ法的效力ハ一九三九年三月一五日以後解約ノ效力ヲ生ズベキモノニ限リ、勞働局ノ許可ニ依存スベキモノトス。

第一五條 （一） 本細則ハ一九三九年三月一五日共ノ效力ヲ生ズ。

（二） 同時ニ效力ヲ失フベキモノ次ノ如シ。

（イ） 一九三四年八月二八日附勞働力配分ニ附スル訓令（Anordnug über die Verteilung von Arbeitsk-

räften) —— 一九三六年一一月二七日附・一九三七年三月一八日附・一九三八年三月一日附ト三度ノ改正ヲ經。

（ロ）　一九三七年二月一一日附金屬勞働者ノ配置ニ關スル訓令（Anordnung üder den Arbeitseinsatz von Metallarbeitern）

（ハ）　一九三八年五月三〇日附土木建築經濟ニ於ケル勞働者及技術使用人ノ勞働配置ニ關スル訓令（Anordnung über den Arbeitseinsatz von Arbeitern und technischen Angestellten in der Bauwirtschaft）

（ニ）　一九三八年六月一日附個々ノ經營ニ於ケル勞働配置統制ニ關スル訓令　（Anordnung zur Regelung des Arbeitseinsatzes in einzelnen Betriebe.）

（ホ）　一九三七年四月二七日附ビッターフエルト・ハルン及ウキッテンベルグ勞働局管區ニ於ケル化學工業及土木建築營業勞働者ノ勞働配置ニ關スル訓令（Anordnung über den Arbeitseinsatz von Arbeitern der chemischen Industrie und des Baugewerbes in den Bezirken der Arbeitsämter Bitterfeld, Halle und Wittenberg）及一九三七年四月二七日附同訓令施行規則（Bekanntmachung zur Ausführung dieser Anordnung）

（ヘ）一九三四年五月一七日附ベルリン市ニ於ケル勞働配置統制ニ關スル訓令（Anordnung über die Regelung des Arbeitseinsatzes in der Stadtgemeinde Berlin）——一九三六年九月二九日附改正ヲ經。

（ト）一九三四年八月三〇日附ハンブルグ・アルトーナ・ワンヅベック及ハンブルグ＝ウキルヘルムスブルグ都市ニ於ケル勞働配置統制ニ關スル訓令（Anordnung über die Regelung des Arb itseinsatzes in den Stadtgemeinden Hamburg, Altona, Wandsbek und Hamburg-Wilhelmsburg）——一九三六年九月二九日附改正ヲ經。

ベルリン　一九三九年三月一〇日

勞働大臣代理　ジールップ博士

附表第一號

第三條第一項ニ基ク經濟部門範圍（註）

一　農　業（Landwirtschaft）

（イ）副業ヲ含ム一般農業（Landwirtschaft einschliesslich der Nebenbetriebe）。但シ副業ハ自己需要ノミヲ目標トスル場合ニ限ル。

（ロ）　畜産業（Tierzucht）

（ハ）　園藝（Gartenbau）。但シ主トシテ園藝産物ノ加工及販賣ノミヲ營ム園藝産物業（Gärtenereibetricqe）ハ之ヲ除ク。

二　林　　業（Forstwirtschaft）

三　鑛　山　業（Bergbau）

（イ）　褐炭及褐炭煉炭ノ採取（Gewinnung von Braunkohlen und Braunkohlenbriketts）

（ロ）　鑛石ノ採取（Gewinnung von Erzen）

（ハ）　岩鹽ノ採取（Salzbergbau）

（ニ）　石油ノ採取（Gewinnung von Erdöl）

（ホ）　上掲各鑛山業經營ノタメノ鑛山開發（Aufschliessungsarbeiter）及準備作業（Vorrichtungsarbeiten）

四　化　學　工　業

（イ）　重化學成品工業（Industrie der Schwerchemikalien）

（ロ）　木材炭化及蒸溜（Holzverkohlung und Holzdestillation）

（ハ）　窒素工業（St˙ckstoffindustrie）

（ニ） 人造肥料工業（Kunstdüngerindustr e）

（ホ） タール染料工業（Industrie der Teerfarbstoffe）

（ヘ） 天然染料及鑛物染料生産（Herstellung von Erd-und Mineralfarben）

（ト） 爆發劑・點火劑・煙火劑・點火物製造工業（Industrie der Spreng-und Zündstoffe, Feuerwerkskörper und waren）

（チ） セルロイド・人造角質物其他ノ生産工業（Herstellung von Zelluoid, Kunsthorn und ähnlichen Stoffen）（加工ヲ含ム）

（リ） 光化學工業（photochemische Industrie）

（ヌ） 瀝青炭タール蒸溜（Steinkohlenteerdestillation）

（ル） 褐炭タール蒸溜（Braunkohlenteerdestillation）

（ヲ） 石油蒸溜（Erdöldestillation）・石油分解（Erdölcrackung）及水素添加（Hydrierung）

（ワ） 天然樹脂採取及加工（Naturharzgewinnung und-verarbeitung）

（カ） 人造絹絲・人造纖維・人造羊毛・ブナ及合成動力原料生産（Herstellung von Kunstseide, Zellstoff, Zellwolle, Buna und synthetischen Kraftstoffen）

五　土木建築材料生產業（Baustoffherstellung）

（イ）天然石及有用鑛物採取及加工（Gewinnung und grobe Bearbeitung von natürlichen Gesteinen und Nutzminerali n）

（ロ）石炭工業（Kalkindustrie）・漆喰工業（Gipsindustrie）・火山石灰工業（Trassindustrie）及セメント工業（Zementindustrie）

（ハ）コンクリート成品（Betonwaren）及コンクリート用石材（Betonwerksteinindustrie）

（ニ）煉瓦工業（Ziegelindustrie）及其ノ他ノ人造煉瓦生產（Herstellung sonstiger künstlicher Mauersteine）

（ホ）鋸成品（Sägewerke）及鉋成品（Hobelwerke）

（ヘ）鐵道枕木及電柱生產（Herstellung von Eisenbahnschwellen und Telegraphenstangen）

六　鐵及金屬經濟（Eisen-und Metallwirtschaft）

（イ）製鐵及製鋼（Eisen-und Stahlgewinnung）

（ロ）精煉所（Metallhütten）及金屬半成品工場（Metallhalbzeugwerk）

（ハ）鐵・鋼及金屬成品製造（Herstelleung von Eisen-,Stahl-und Fahrzeugbau）

（ニ） 機械器具及船車製造（Maschinen, Apparate-und Fahrzeugbau）

（ホ） 電氣工學工業（Elektrotechnische Industrie）

（ヘ） 光學工業及精密機械工業（Optische und feinmechanische Industrie）

（註） ココニ掲グル經濟部門ノ專門領域ニ於テ專ラ活動スル混合經營（Gemischte Betriebe） 竝ニコレラノ專門領域ニ於テ獨立活動スル經營支所（Betriebsabteilungen）ハ、本細則ノ適用ヲ受クルモノトス。

附表第二號

第九條第二項ニ基ク土木建築經濟範圍

一 土木建築企業（Bauunternehmungen）及土木建築手工場（Bauhandwerk）

（イ） 建築事務所（Architekturbüros）・土木技術事務所（Bauingenieurbüros）及測量事務所（Vermessungsbüros）

（ロ） 地上工事（Hochbau）・大工及左官（Maurerei und Zimmerei）

（ハ） 道路建設（Strassenbau）及地下作業（Tiefbau）（舖裝工事 Betonbau ヲ含ム）

二 土木建築副營業（Baunebengewerbe）

（イ）漆喰業者（Stukkateurgewerbe）及左官業（Gipsergewerbe）（ラビッツ氏壁 Rabitzwand 製造を含む）

（ロ）屋根葺業（Dachdeckerei）

（ハ）石材、敷石及舗石業（Steinholz, Platten-und Fliessenlegerei）

（ニ）舗石工（Steinsetzrrei）、アスフアルト工（Asphaltiererei）及舗裝工（Pf asterei）

（ホ）薪炭及煙筒製造（Feuerungs-und Schornsteinbau）（圓形窯及パン焼竈製造 Ringofen-und Backofenbau ヲ含ム）

（ヘ）架臺製造（Gerüstbau）及建築用起重機製造（Bauaufzugbetriebe）（賃貸ヲ含ム）

（ト）建築物取拂業者（Abbruchgewerbe）

三　其他ノ經營（但シ上掲專門領域ニ於テ就業セシムルタメニ勞働者ヲ雇入レント欲スル場合ニ限ル）

第四項　一九三九年七月一一日附國策上重要事業勞力需要確保令第三次施行細則（瀝青炭坑勞務者移動制限ノ件）全文

一九三九年二月一三日附國策上重要事業勞力需要確保令ニ基キ本官ニ於テ次ノ如ク定ム。

第一條　一九三九年三月一〇日附國策上重要事業勞力需要確保令第二次施行細則（勞務者移動制限ノ件）八、瀝青炭

坑（瀝青炭、瀝青炭煉炭及コークスノ採取）ニ付テモ之ヲ適用ス。

第二條　（一）　本施行細則ハ、公布ノ日ヨリ之ヲ施行ス。

（二）　解約ニ付、本施行細則ニ基ク勞働局ノ許可ヲ必要トスル勞働關係、本施行細則施行前ニ解約セラレタルモノナルトキハ、解約が一九三九年七月一二日以後效力ヲ生ズベキトキニ限リ、解約ノ效力ハ、勞働局ノ同意ニ依存スルモノトス。

ベルリン　一九三九年七月一一日

勞働大臣代理　ジールップ博士

第二節　新國民徵用制の內容概觀

前節の根據法令四件の全文を通觀すれば判る如く、强化された新勞務徵用制は、體系上、二に分れて居る。第一は「勞務義務」の設定に關するもので、確保令第一章（第一條乃至第六條）並びに第一次施行細則が之を規定し、第二は勞務者移動の制限に關するもので、確保令第三章（第七條）並びに第二次施行細則及第三次施行が之を規定した。以下この二款に分って說くことにしたい。尙ほ、以下の所述に於ては、叙上の各法令を夫々、新確保令・第一次施行細則第二次施行細則・第三次施行細則と略稱することにする（一九三八年六月二二日附命令は舊確保令と略稱する）。

第一款　勞務義務（Dienstpflicht）の設定

一　まづ人的適用範圍に就てみよう。

『四箇年計畫受託官ニ於テ實施ノ遷延ヲ許サザル重要性アリト認メタル事業ニ付、勞働局ハ、獨逸國土内ノ居住民ニ對シ、勞務義務ヲ負ハシムルコトヲ得。コノタメニ、公私經營及行政官衙ハ、勞働局ニヨリ、勞務者ノ引渡ヲ命ゼラルルコトアルベシ』――これは、新確保令の第一條第一項に掲げられた明文であるが、舊確保令が、其前文に於て『國策上實施ノ遷延ヲ許サヾル特ニ重要ナル事業ニ對シ、適時ニ、所要勞力ヲ供給スルタメ、他ノ勞働場所ニ現ニ關係スル勞力ヲモ、一時轉換セシメザルベカラズ』と述べて居つたのを、特に條文化して、强調したものである。いふまでもなく、「特ニ重要ニシテ實施ノ遷延ヲ許サヾル事業」のみを狹く限定して、「勞務義務」を課するとなしたところに、本國民徵用體制の要請者たる四箇年計畫受託官の意圖が現はれるわけである。

所で、第一に注意すべき點は、新國民徵用制の人的範圍が、舊確保令に於けるよりも擴大され、廣く、獨逸國土内のすべての居住民に互つてゐるといふことである。卽ち、凡そ勞働能力ある限り、すべての獨逸國民が――男たると女たると、勞働者使用人たると企業家たると、獨立營業者たると官公吏たるとを問はず、又、年金生活者や失業者でさへ、――其適用を免れることを得ない。ただ、之を事實問題としてみれば、本令の適用を受けるのは、全國民中或る限られた小範圍の者であること、言ふまでもない。受託官が、特に本令に於て、かくの如き廣汎な範圍を明示するに

止めて、舊確保令と同樣、細目の人的範圍を定めなかつたのも、このためと解されてゐる。

尙ほ、勞務義務者（卽ち、徵用を受ける義務ある者）の範圍に就て、舊確保令が、たゞ「獨逸國民」(Deutsche Staatsangehörige) とだけ規定してゐたのに對し、新確保令に於ては、「獨逸國土內ノ居住民」(Bewohner des Reichs) と言つてゐる。苟くも、「獨逸國土內の居住民」たるかぎり、外國人と雖も、其義務を免れないといふことになる。但し、國際條約若くは國際法上の公認原則に基いて免除さるべき場合は、この限りでない（新令第一條第二項）。從つて、外國人の本義務に服する場合は、第一に、右の免除規定に合致しない場合、第二に其の居住地に、現實の危險（洪水・火災等）突發したる場合と解されるのであるが、後の場合の如きは、無論、本人自身の協力意思にも合致する所であらうし、結局、外國人が「勞務義務」の對象となる場合は、想像せらるゝ如く、さう多くはないといふことになる。

二　物的適用範圍に就ても、前述人的適用範圍と同樣、舊確保令の擴充がみられた。卽ち、單に、公私の經營及行政官衙からの個別的徵用による個別的勞務者の引拔が行はれるばかりでなく、其從業者の特定部門を一括して、經營から徵用するを得ることとされた點である。それは、當局の說明によると、或特定の鑛坑・精煉所・工場を新規に遲滯なく運營せねばならぬ國策的必要性ある場合は、當該計畫のものと同種の鑛坑・精煉所・工場に對して、其從業員の全部を提供して新規經營の基本從業員を構成せしめる義務を課することを、徵用の內容とすることができるといふ

意味である。但し、勞働局が右の措置をとるには、常に勞働大臣の同意が要る。要するに、かくの如き「勞務義務」の擴充によつて、「國策上重要事業」を行ふ經營を擴充若くは新設し得るに至つたのは、かくの如き擴充若くは新設自體が、四箇年計畫遂行上必要と認められ、且つ將來とも必要となるものと認められたからである、といふのが、當局の說明である。

三　新令に於ける「勞務義務」も、原則として、勞力需要の確保に就て、この强制的な「徵用」以外に方法なき場合、特に、通常の職業紹介乃至は私談等の方法に依り難い場合に成立するのである。この原則は、特に、上掲第一次施行細則の規定によつて、その維持が强調された。即ち、國策上特に重要な事業のための勞力の需要は、經營主より勞働局に申請するを要し、所要勞力を經營內部の對策に依つて調達し得るときは此の限りにあらざる旨が明規されてゐる（第一次施則第一條）。

即ち前にも（一五二頁に於いて）述べた如く、具體的に如何なる事業が適用の範圍となるかは、四箇年計畫受託官の決定に委ねられてゐるが（第一條第一項）、此の規定に基て計畫四箇年受託官により、「特ニ重要ニシテ實施ノ遷延ヲ許サズト認メラレタル事業ノタメノ勞力需要ハ、所要勞力ガ經營內部ノ對策ニヨツテ調達シ得ズ若クハ勞働局ニヨツテモ調達シ得ザルトキハ、之ヲ當該事業ヲ管轄スル州勞働廳長官ニ申請スルコトヲ要ス」る（第一次施則第一條第一項）のである。經營主は、需要の申請に先立ち、其の全從業員に付、個々の勞働者が、各自の技能・力倆に應じた配置を

受けつゝありや否や、又、「國策上特ニ重要性アリ」と認められざる事業に從事しつゝありや否やを検討せねばならぬ

これは、勞力需要申請に當り、所要勞働力を經營內部のやり繰り對策によつて調達出來る限り調達せしめんとする趣旨から認められた經營主の義務である。然らば、經營主は、如何なる對策に依つて之をなすべきかといふに、ジールップ長官は次の如く例示して居る。

（イ） 經營內に於て公認せられざる仕事に携はつてゐる勞働者は、實施の遲延を許さゞる仕事の方に轉換配置されねばならぬ。

（ロ） 當該職業に適せざる專門工には、その豫備訓練に適した配置を受けしめる。訓練が必要なるときは、經營が之を擔當すべきである。

（ハ） 相當の基本訓練を受けた從業者がある限り、特殊工の養成は、經營自體が之に當らねばならぬ（特殊工とは例へば、仕上工・工具仕上工・自動車工等をいふ）。

（ニ） 勞力需要を減殺するに適した技術的及組織的方法が實施さるべきである。例へば、狹義の合理化策と共に、當面の仕事の特質及範圍に適したやうな勞働時間の調整を行ふ如き之である。

（ホ） 無用の解雇をやめ、未だ適所を得ざる適材を適所に配置し、又婦人の配置をも行ふ。

（ヘ） 適當な部分的註文を手工業經營に下請に出す。

（ト）　建設經營に於ては、相當數の基幹工を配置する。

尙ほ、經營主の申請は、右の如き公法上の意義の外、私法上の意義をも有する。申告は、同時に所要勞力の割當を要求する經營主の勞働局に對する註文（Auftrag）でもあるから（第一次施則第二條第一項）、右の註文が引受けられた結果、特定の勞働力が發註者の許で勞務に服する義務を負ふに至つたときは、義務通告の送達と同時に、「註文者」と義務者との間には、私法上、「申請」に掲げられた條件による一種の勞働契約乃至雇傭契約が成立することになるのである。故に、新勞働場所に適用されてゐる賃率規則（Tarifordnung）、經營規則（Betriebsordnung）就業規則（Dienstordnung）、等は、この新規配置の勞働義務者にも適用される（新令第二條第三項）。右の勞働契約又は雇傭契約は、義務通告中に於ける勞務開始の確定日より效力を生ずる（第一次施則第二條第二項）。

適時の勞力需要確保が行はれざるときは、義務者及その經營主は、義務開始前に、その旨通告される。當該義務者は、この場合、勞務給付の行はるべき條件を告知さるべきである。當事者は、當然、右の條件に合致し、勞務給付の能力あるものなることを要する。右の能力ありや否や疑はしき場合は、醫者の診斷によつて決せられる（第一次施則第三條、第四條）。

四　新令によれば、「勞務義務」には二の態様がある。一は、「期限付義務」(eine zeitlich begrenzte Verpfl-

ichtung) であり、他は「無期限の義務」(eine Verpflichtung von unbeschränktes Dauer) である。

舊令で認められた「勞務義務」は、單に、期間の限定された「期限付義務」のみであつた。無論、この期限付義務が、將來に於ても原則であることは當然なので、舊令第三條の規定「勞務又ハ訓練服務義務者ソノ徴用ニ際シ、一定ノ雇傭關係ニ在ルトキハソノ服務期間中ハ雇傭主ヨリ休暇ヲ得タルモノトス云々」は、そのまゝ新令にも引繼がれて居る（第二條第一項）。

本令が、之と竝んで、新たに、認めた「無期限義務」は、（イ）その勞務の性質上、期間を豫定し得ざる場合、若くは（ロ）特別に長期なる場合乃至は、（ハ）勞働者の交替に非常な技術的困難を伴ふ場合に認められたのである。勞務義務が擴大されて、所謂「期限付義務」も設けられた結果、當然、舊雇傭關係に基く勞務義務者の權利に關する規定も擴充された。新令が「無期限ノ勞務義務者既存ノ雇傭關係ニ基ク請求權ニヨツテ賠償セラザル時ハ特別ノ苛酷ヲ緩和スルタメ新經營ヲシテ義務者ノ損害ヲ賠償セシムルコトヲ得」（新令第二條第四項）と規定した如き、その一斑である。この點に關しては一九三八年六月二九日附施行細則に代るべき新令第一次施行細則に於ても、稍々詳細な規定が設けられたから、勞働省チンム博士の説明を藉りて簡單に述べよう（註二）

イ　勤續年限の通算

第一次施行細則第一三條によれば、勞務義務者の舊勞働場所に於ける經營從業の期間は、新勞働場所に於ける經營

從業の期間に通算せられる。但し、勞務關係に基く請求權が右の期間通算に依存せざるときは、この限りでないといふのである。これは、賃金及休暇の算定の場合に關する規定である。但し、休暇請求權取得のための猶豫期間は、この通算の恩典に浴しない。又、其の他の猶豫期間に付ても、勞働管理官は、その通算を許さないことがあることを認めてゐる。但し、管理官が休暇請求權取得のための猶豫期間の通算を拒否する場合には、特別緊急なる事業のための勞力を確保するといふ勞務義務本來の特質をよく考慮しなければならない。もし、勞務義務者勞務關係に入つて後短期間にして、其休暇請求權を行使する如き場合は、當然通算の要件に合致しないものと考へられる。勞務義務者、その休暇請求權を行使するためには、その義務を履行する經營に、經營上通常の期間（概ね六箇月）繼續して從業しなければならない。右期間經過後は、其の休暇期間は其の新舊經營への從業期間を標準として算定されることになる。

ロ　勞賃低下に基く苛酷性緩和の廢止

更に、注意せねばならぬことに、第一施行細則が、勞賃低下に基く苛酷性の緩和といふことは、之を認めなかつたことがある。この點、本施行細則は、一九三八年二月二九日附施行規則を强化してゐる。後者は、其の第三條第三項で、勞務義務を課する場合は、義務者に對し、從來よりも惡い經濟的待遇を與ふべきでない旨、明規したのであつた。新命令が、勞務義務者の社會的權利を擴充してゐることは疑ないが、勞務義務者自身は、從來のやうに、義務の發生と同時に起つた勞賃の損失の賠償を要求するわけに行かなくなつた。但し、勞働局當局が、苛酷性を成るべく回避せ

ねばならぬことは當然であると考へる。即ち、勞働局は、勞務義務者の選拔をなすに當つて、なるべく勞賃低下の起らぬやうにすべきであり、尚ほ、後述の扶助規定をも活用して、可及的に緩和に努力すべきであるとされてゐる。

ハ　休暇補償の問題

同施行規則第一條も、舊施行細則に若干の改正を加へた。同條によれば、「期限付義務」の場合に於て、舊經營の企業者は、勞働期間中休暇を與へられずして復歸せる勞務義務者に對する慰勞休暇の許與に際し、勞務義務者を徵用せる經營の企業者から、按分比例によつて休暇補償を請求し得る。之に依つて、舊令施行當時の苛酷性が、大分緩和されることになつた。小規模な低能力經營が「勞務義務」を課されるやうなときには、當然、右の趣旨が强調されねばならないであらう。蓋し、低能力經營が、復歸せる勞務義務者に對し、新經營の勞務期間を參酌して休暇を與ふべしとされてゐるのに、新經營自身が、休暇の許與に全然關係せぬことは、不公平だと考へられるからである。

ニ　扶助の問題

新令第五條に於ては、家庭より離れて生活を餘儀なくされた既婚の勞務義務者は、其の家族の相當生活需要のために、勞働局に申請して、「扶助」（Unterstützung）を求めることが出來る旨定めてある。勞働局は、經濟狀態確保のために必要なるときは、右の要件（卽ち、家族よりの別居とか相當生活需要の確保とかの要件）とは無關係に、任意扶助を與へることも出來る（新令第五條第二項）。右の第五條の規定せる扶助の範圍は、施行細則第一七條乃至第一九條の

補充を受けてゐる。之に依つて、扶助には二種、卽ち、「別居扶助」と「特別扶助」とが設けられたわけである。

「**別居扶助**」(Trennungsunterstützung) は、施行細則第一七條の定むる所で、勞務義務開始前に家族と同居生活をなし、勞務開始の結果、右共同生活を抛棄せねばならぬ場合に與へられる。但し、勞務義務者の自己需要控除後の所得と家族自身の所得とで相當な生活需要を確保するに十分な場合は、與へられない。扶助を與ふべきか否かを吟味するに當つては、勞務義務者の扶助權利ある家族のみを考慮すれば足りる。それは、勞務義務者が、法律的若くは道德的義務に基て扶助すべき家族といふことにならう。但し、家族が自己の勞力及資力によつて相當の生活需要を充足し得る場合は、當然扶助を與ふるに及ばないものとされた。因みに、所謂「生治需要」とは、住宅、食糧、被服、教育、看病、若くは幼少年家族の相當の教育及職業訓練等をいふ(施則第一七條第四項)。

次に、「**特別扶助**」(Sonderunter tützung) であるが、之は施行細則第一八條に規定される。勞務義務者をして勞務義務以前の法律上又は契約上の債務を履行せしめんがために與ふる扶助の如きは、その典型的な場合である。但し、この種の履行債務は、それが、其の性質及程度の點に於て、勞務義務者の從來の經濟狀態に相當のものなりし場合且つそれが、勞務義務者自身により、「勞務義務」服務のために履行し得ざる場合のみに、考慮されるのである。

右何れの種類たるを問はず、扶助は、すべて、「勞務義務」を宣告したる勞働局に對し、勞務義務者自ら、之を「申請」せねばならぬ。同勞働局は、扶助の許可及支拂の事務を執る。

勞働局は、扶助を賦與するに際して、必ずしも、最高率の拘束を受けぬ。それは、專ら、如何なる程度の扶助を與ふべきか否かの問題は、各種の豫測し得ざる事情によつて、左右されることが多いことに基くものである。最高率を設くべきか否かは、扶助規定の實施に當つての諸經驗を參考にして、決定されるわけである。

「別居扶助」及「特別扶助」は、共に「公共保護の賦與」でも、「勞務報償」でもないから、償還することも出來ぬし、抵當に入れることも出來ないものとされた（新令第六條）。

尙ほ、この被徵用者待遇規定に關して注目すべき法令が、一つある。其後發せられた一九三九年七月一一日附**勞務義務者補償金及別居手當ニ關スル勞働大臣布告**（Erlass des Reichsarbeiterministers über Beihilfen und Trennungszuschläge für Dienstverpflichtete）がそれである。

同布告は、まづ、四箇年計畫受託官ゲーリング元帥が嚢に（イ）徵用された國民の犧牲を可及的に緩和すべきこと（ロ）所謂「國策上重要事業」の範圍を嚴正に限局すべきことの二點に就き、告示した趣旨を述べ、右告示の中、特に第一點を確保するために、まづ、勞務義務者に對する勞働局よりの補助金交付の標準を定めたものである。

1 勞務義務者にして、其勞務供與期間中の勞働所得が、徵用以前の勞働所得（以下舊勞務所得と稱す）よりも少き者は、「勞務義務補助金」（Dienstpflichtetebeihilfe）を交付される。

2 舊勞働所得の算定の基礎とせらるるものは、勞務供與開始前四週間に於て、獨立勞働又は從屬勞働に基き勞務

義務者の取得した平均所得である。勞務義務者が俸給生活者たるときは、最後の月俸を以て標準とする。勞務義務發生直前に於て、特別高い所得か乃至は特別低い所得を有してゐた者に付ては、勞務義務者　最後の十三週間に互つて取得した平均所得を基礎として、之を算定する。

3　勞務供與期間中の勞働所得算定の基礎とせらるゝものは、當該經營内に於ける被徴用者のなしたる仕事に就て一般に相當とせらるゝ各週の勞働所得である。企業者は、右勞働所得を勞務者徴用の申請に際し、所轄勞働局に申告すべきものとされる。

4　勞務義務補助金は、右第三項による算定額が第二項による算定額より少い場合に、其差額だけ與へられる。

5　勞務義務者にして、勞務供與のために、其法律上又は道徳上の義務に基て扶養せねばならぬ家族から別居生活せざるを得ない者は、其の餘分の需要を補足するために、別居手當を與へられる。右超過需要は、被徴用勞務者所轄の州勞働廳長官によつて算定せられる。但し、週一九ライヒスマルク以上の額は、考慮するを要しない。州勞働廳長官に依る右の確定あるまで、各勞働局は、週一九ライヒスマルクの額を標準とせねばならぬ。

勞務供與期間中交付された別居費は、別居手當の中に通算される。更に、前掲第三項により算定された勞働所得が、第二により算定された額を超過したときは、超過した額だけ別居手當中に通算されるものとする。

6　勞務義務補助金の交付申請は、被徴用者から徴用通達の勞働局に提出すべきである。右申請に當つては、舊勞

働所得の算定（第二項）に要したる基礎資料をばなるべく勞務供與開始の前に提出すべきである、勞務供與中の勞働所得（第三項）は、申請受理の勞働局から之を補助金交付の勞働局まで報告せねばならぬ。

補助金は、勞務義務者の指名せる受取權利者に對し、各週毎に定期に支拂はれる。

7 扶養せらるべき家族を抱へる勞務義務者の場合に在ては、補助金交付勞働局は勞務供與の最初の四週間に付き補助豫想額までの內金支拂をなすことが出來る。但し、既に支拂濟の過剩分は、返還請求するを得ない。

8 本布告は、一九三九年七月一日以後效力を生ずる。但し、西部要塞のための措置に付ては、從來規準とされた規定がそのまゝ適用される。

9 右勞務義務補助金の交付は、前項所定の如く、一九三九年七月一日以後でなければ實施されないので、箇々の場合に付て特別の苛酷な事情の起ることとなしとしない。かゝるときは、勞働局は、右補助金を、最高一九三九年四月一日以降に付遡及的に支拂ふことを得る。つまり、從來供與された勞務が參酌されるのである。

10 或計畫に付「國策上重要にして實施の遷延を許さゞるもの」との承認に對する新規の申請が條件に合致するときは、企業者には、其經營の勞務義務者に對し本布告に基て支拂はるべき勞務義務補助金（別居手當に非ず）の半額を勞働局に償還すべき義務（之は右企業者自ら署名して承認を表示することになつてゐる）を課せらるべきである。同樣にして、四箇年計畫受託官による繼續的承認が新規に與へられるときは、一九三九年八月一日以降の期間に

付ても同上義務が課せらるべきである。

勞務徵用が農業經營又は鑛山經營のために宣告され若くは承認せらるゝときは、第一〇項による半額の償還は要求するを得ぬ。

11　勞務徵用の方法により、不適任職業から農業に再移入される勞働力にして、現行の雇入規程及轉職規程に違反して不適任職業に從事したものなるときは、勞務義務補助金を與へられるを得ぬ。但し、此の場合、別居手當は之を與へるを妨げぬ。

如上の勞働大臣布告は、見らるる如く、徵用された勞務義務者に對する補助金及別居手當の大綱を規定したに止まる。本布告を實施するために、勞働省參事官（Ministerialrat im Reichsarbeitsministerium）の名に於て、詳細なる施行規程（Durchführung des Erlasses über Beihilfen und Trennungszuschläg für Dienstverpflichtete von 11. Juli 1936）が出されてゐる（Reichsarbeitsblatt I Nr. 22. 1939 Amtlicher Teil S. 346）。其他、右參事官 Zschucke 博士が、勞務義務補助金と別居手當と題し、詳密な註釋をも發表して居る（a.a. O. Nichtamtlicher Teil, S. 281-）。

（註二）　チンム博士の説明は、編末所揭の文獻參照。

五　勞務義務者と舊雇主との法律上の關係は、「期限付義務」の場合と「無期限義務」の場合とで根本的に異る。

（イ）第一に、從來雇傭關係に在りたるもの、「期限付の勞務義務」を負ふに至りたる場合は、明文に示さるゝ如く、休暇を得たるものと看做される。右休暇期間中に於ては、舊雇傭關係の解約は許されない。勞務義務者は、休暇期間中勞賃其他雇傭關係より生ずる收入を請求する權利を有しない。其他の場合に於ては、本令に基て履行さるべき勞務義務の期間は、舊勞務場所に於ける雇傭期間と看做され、その中に通算される。

（ロ）從來雇傭關係に在りたる者、無期限勞務義務を負ふに至りたる場合は、舊雇傭關係は消滅する。但し、無期限義務者雇傭關係に基く請求權を喪失し、而も、新勞務關係に基く請求權で完全に補償されざるときは、特別の苛酷性を緩和するために、新經營をして義務者の損害を賠償せしめることが出來る。

右の場合に應じて、兩者間には工場附屬住宅に對しても、根本的相異がある（施則第二〇條）。

（ハ）勞務義務者其の舊雇傭關係に基て、社宅乃至工場附屬住宅を賃借して居つた場合には、期限付勞務義務の場合には、勞務給付終了前に賃貸人により、住宅解約の申渡をなすを得ない。但し、特別の場合には、當該勞務義務所管の勞働局は例外を認め得る。

（ニ）右が無期限勞務義務等の場合には、社宅乃至工場附屬住宅は、當該勞務義務所管の勞働局の許可あるときに限り、解約を認めてゐる。それは、勞働者、使用人又は其の新しき經營主に、新住宅を探し求めるに必要な期間と方法とを殘して置く趣旨と解すべきである。

其他考慮さるべき問題に次の如き事項がある。

（イ）勞務義務者の勞務に從事すべき新規の經營工場は、多くの場合、義務者の居住地外に在るであらう。從つて當然、從來の居住地から勞務地までの移轉費及特に「期限付義務者」の場合には再移轉費卽歸鄕費の問題が起る。第一次施行細則第一〇條は、勞務を給付さるゝ經營が右の費用を負擔することに定めてゐる。長時間の移轉旅行に際しては、義務者には飮食費乃至宿泊費が與へられるが、之も、當該勞務經營の負擔する所である（第一次施則第一〇條第二項）。勞働局が旅費及宿泊費を立替へたるときは、經營は、右立替額を勞働局に辨償せねばならぬ（同上第三項）。新規の就業關係に基く收入に對する請求權は、勞務給付の開始する日に生ずる。從つて、勞務義務者は、旅行期間の分に付ても普通勞賃を請求することが出來る（同上第一二條）。

（ロ）「期限付勞務義務」の場合には、勞務關係は、勞務給付の結了と同時に結了するから、經營主は、義務者の舊雇傭關係への復歸を遲滯なくなし能ふやう考慮すべきであり、特に、遲くとも、勞務給付の結了までに、舊居住地若くは通常の滯留地に到着することを要する。故に、勞務給付の結了まで卽ち歸鄕旅行の日の分に付ても、義務者は、通常の勞賃が與へられる。

勞務關係は、勞務給付以前に（無期限義務の場合には、勞務地管轄の勞働局の許可あるにあらざれば）解消するを得ぬ。右の許可が與へらるゝときは、勞務關係の解消と同時に、勞務義務も終了するのである。

六　尙は、右に述べたるうち、勞務徵用に關し、勞働局の發する徵用令書、所謂「義務通告」（Verpflichtungsbescheid）の內容形式に付、特別の場合（例へば、簡易迅速を要する等の場合）に於て、所定の正規のもの（第五條第二項及第三項）と相異るを得しめた一九三九年七月二十七日附國策上重要事業勞力需要確保令第一次施行細則（勞務義務ノ件）改正令（Änderungsanordnung zur Ersten Durchführungsanordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung）を注意する必要があらう。

七　以上要するに、この「勞務義務」の設定は、「國策上重要事業勞力需要確保令」なる四箇年計畫受託官の命令を基幹とするナチス國民徵用制度の中核をなすものであることは疑ない。

それは本質的に、國民に對する强力な總動員的要請である建前上、可及的に國民自體の負擔の均衡・公正を重視すべきであると共に、國防國家の急速なる充實を企圖して所期の目標に到達するためには、當然、國防經濟活動の適確なる集約化を計らねばならない。此の基調の上に、ナチスの活動は、專ら、「國策」（Staatspolitik）觀念を定立して、一切の國力の本格的な擴充（ナチスの所謂能率增進 Leistungssteigerung）を企圖してゐた。

嚴正なる勞働配置の方策は、當然に、配置さるべき事業に付、如上の意味に於ける國策性を要求する。法令は、この點に付「國策上特別重要ナル事業」（Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung）といつてゐ

る。言換へれば、「國策上實施ノ遷延ヲ許サヾル特ニ重要ナル事業」(Die besonders bedeutsame Aufgaben, deren Durchführung auf staatspolitischen Gründen keinen Aufschub duldet)（一九三八年六月廿二日附舊令前文）といふ概括規定である。

而して、本年二月一六日附の新令は、其第一條に於て、「四箇年計畫受託官ニ於テ實施ノ遷延を許サヾル重要性アリト認メタル事業ニ付云々」と規定して、當該事業の國策重要性を、四箇年計畫受託官の認定に委ねた。卽ち勞働局は、同條に基き、四箇年計畫受託官の認定したる事業にあらざれば、獨逸國民に對し「勞務義務」(Dienstpflicht)を課することが出來ぬ。(但し、勞務者移動の制限の方は、六經濟部門を範圍とすと決定されてゐた。)

抑々、勞力確保令の所謂「勞務義務」設定の規定は、一九三八年の夏、尨大なる西部國境要塞の建設がヒツトラー總統によつて命令されたる際、其の物的準備が、例の國防供用法(Wehrleistungsgesetz=Gesetz über Leistungen für Wehrzwecke vom 13. Juli 1938)に依つて確保されたに對應するものとして、其の人的準備を全うせんが爲に實施された勞務徵用制度であつたと考へられて居る。さらでだに、獨逸土木建築經濟の部門は、一般的勞力缺乏傾向に伴つて、農業及製鐵金屬經濟部門に劣らぬ勞力不足に惱まされてゐたのであるから、更に、國防目的の土木工事に尨大な勞力を動員することは、非常な困難事とされた。然し、兎も角、其年六月二二日に確立された强力な勞務徵用制に依つて、四〇乃至五〇萬の所要勞力が動員され、防塞構築工事自體も、四〇年に入つて以來著々進捗するに至つた

といはれる（註三）。

而して、物的關係の國防供用法の方は、明かに、狹義の軍事供用として「國防目的のため」(für Wehrzwecke)の物的給付義務の確立であつたから問題は明確であるが、人的方面の勞力確保令の方は、一般的に、「國策上特に重要なる事業のため」(für Aufgaben von besonderer staatspolitischeo Bedeutung) といふのであるから、其の限界を明確にする必要だけは、絶えず四箇年計畫受託官に留保されてゐた（同令第一條第一項）。從つて、確立された勞務徴用制の今後の運用に殘された問題の一は、其の「國策上重要なる事業」の詮衡如何といふことに繫つてゐた。

（註三） Völkischer Beobachter, 23. Mai 1939.

其他に、も一つ、この勞務義務設定の實際的運用に就て重要なる點は、いふまでもなく、本制度によつて徴用された「勞務義務者」(Dienstverpflichtete) の經濟的犧牲が、如何やうに處理さるべきかといふ點である。

この點に就ては、或機會に、四箇年計畫當局も、大綱的訓示を發したものゝ如くである。一九三九年一二月附フランクフルト新聞によれば、その訓示は、次の如き内容のものであつた。

「四箇年計畫受託官ゲーリング元帥は、前に、國策上重要なる事業に付、勞務義務制度を實施するに當り、新職場に就ける義務勞力者が何等の經濟的不利益を受くることなく、必要に應じて補償手當さへ出すべき旨、定むる所があつた。然るに、實施の各場合に應じ、例へば、義務の遲延したるものに付ては、右の補償手當を與ふる必要な

し、との意見が行はれるに至つた。依つて、ゲーリング元帥は、ライヒ勞働大臣に對し、將來如何なる場合に於ても、義務が終了するまでは、補償手當を支拂ふやう考慮すべき旨、指令する所があつた。特別の場合に付、從來、補償手當が與へられざるにより非常な苛酷を感ぜられたので、此の際、同元帥は、英斷を以て特別の苛酷緩和のための支拂を命じた趣である。

右に關聯して、ゲーリング元帥は、更に如何なる事業が、國策上重要と認めらるべきかに付、嚴正なる審査を命じ、之に從つて、勞働力の義務賦課の根據たらしめることゝした。特定の事業に付國策上重要との認定をなすは、ゲーリング元帥自身の權限であることは、いふまでもない。

右二項の訓令に依つて、ゲーリング元帥は、義務の賦課を受けた勞力者が、其の從來の職場の國家のための抛棄に依つて受けた犧牲をば、飽くまでも、絶對必要缺くべからざる限度に止めんとせるものである』

右の四箇年計畫受託官の訓令に付、例のジールップ博士が大略次の如く說明を試みた。

『昨年（一九三八年）夏、ヒトラー總統が、大規模なる西部國境構築を命じた時に當り、四箇年計畫受託官ゲーリング元帥は、之に即應せる勞務動員體制を整備すべく、例の國策上重要事業勞力確保令を公布した。元帥が本徴用令の實施を決意するに至つたのは、勞働配置の重要性を認識せる結果である。それは勞務義務者から國民及國家のための高度の人身的犧牲を要求したものであるから、此の犧牲を十二分に尊重して、新職場に移された勞務義務者に、特に何

らの經濟的財政的不利益を與ふべからざるものとされた。卽ち、新職場に於ける勞働所得が、舊職場に於ける勞働所得よりも寡少なる時は、補償手當を與へようといふのである。

無論、同令の適用は、西部要塞工事のみを目的としたものではなかつたので、次第に、其他の土木建築工事にも擴張適用をみるに至つた。然し、其の各種の場合に付、時には、補償手當が與へらるべきでないといふ見解は行はれるに至つたやうである。これに關聯して四箇年計畫受託官は、すべての場合に於て、義務を賦課されてゐる勞働力が其の新職場に於ける勞働所得が舊職場に於ける勞働所得に對比して、決して引上げらるべきでない旨の訓令を發した次第である。特に、其の家族から別居せねばならぬ既婚の勞務義務者は、相當な別居補償さへ與へらるべきである。……かうした勞務義務者の勞働所得の統制に關聯して、ゲーリング元帥は、國策上重要にして、勞務義務者を要求し得るすべての計畫に付、詳細にして嚴密なる審査を加ふべき旨告示する所があつた。企業者及其申請者の要求に應じ、國策上重要にして、實施の遷延を許すべからざる如き建築計畫の範圍は、近來、許し難い程度にまで、濫用されるに至つた。公法上の申請者は、其の計畫に係る建築其他が、事實上遷延すべからざるものか、又は、其の計畫の時間的留保が國策上好ましいものかを自ら嚴査する重大責務を負ふのである。然し、他方、企業家自身も、當該事業の遂行上必要なる勞力を勞務義務設定の方法によつて調達してくれるのが、勞働局の任務であるなどと假定してかゝつて、勞力申請をなしてはならぬ。斯くの如き假定は、極めて安易なだけに、誤つて行はれ勝ちだからである。勞働局は、

勞務義務賦課の重要性を認識して、專ら、四箇年計畫受託官自身の決定したる建築計畫のみに付て、必要なる勞力を確保すべきものである。

之は、特に、新規に建築其他の計畫を認可する場合に考へねばならぬ問題である。繰返へし新規な計畫を開始して行くよりは、先づ最初に、著手濟みの建築計畫を合目的的に完了してしまふ方がより正しい遣り方である。此見解は、前に、土木經濟統制總監（Generalbevollmächtigte für die Regelung der Bauwirtschaft）たるトツト博士によつても、十分に認められてゐる見解である。現在の狀勢上一日も早い實施が望ましいと考へられる計畫でも、全體的利益上、國策上遷延を許さゞ大事業のために一時留保されねばならぬことは少くない。我々は、將來のために計畫することが出來るが、計畫の實施は、之を與へられた期間内に果さねばならぬのである。

故に、四箇年計畫受託官の方針に從つて、國策上重要と認められて、勞務者の義務設定を必要とする土木建築計畫の範圍は、特に西部要塞工事終了後は、出來る限り嚴選極限されねばならぬ。そして、勞務義務者の數は、最低限度に止められねばならぬものである云々』

第二款　「勞務者移動」（Arbeitsplatz wechsel）の制限

第一項　一般的制限

一　新勞力需要確保令は、前にもみたる如く、其第二章に於て、「勞務者移動制限」(Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels) を規定し、第二次施行細則及第三次施行細則によつて發動をみた。右の中、確保令の方は、僅か一條二項に過ぎぬ簡單な規定であつたが、施行細則の方は、六章一五條に亙る文字通りの細則である。

新確保令の第七條は、其第一項に於て曰く、「勞働大臣ハ、國策上特ニ重要ナルノ理由ニ基キ、第二條第五項ノ場合以外ニ於テモ、勞働關係ノ解消ヲ勞働局ノ同意ニ繫ラシムルコトヲ得」と。又、其第二項に曰く、「勞働大臣ハ、勞働者及使用人ノ雇入及就業ヲ、勞働局ノ同意ニ繫ル旨指令スルコトヲ得」。

即ち、總稱して、「勞働者移動制限」といふうちに、第一項は、勞働關係解消の制限であり、第二項は、雇入及就業の制限である。然し、其の何れの場合に於ても、勞務者移動(轉職)即ち、「勞働場所の變更」に關する限り、勞働大臣に、强力な制限權限を與へたものである。

勞務者移動の制限も、前章の「勞務義務」の設定と同樣に、「國策上特ニ重要ナル事業ノタメノ勞力需要」を確保すべき趣旨のものであることは言を待たない。此の限りに於て、「勞務義務」の設定と「勞務者移動の制限」との間には大きな關聯が存するわけである。

そも〳〵、右の「勞務義務」の設定のみに依つて、「國策上特ニ重要ナル事業ノタメノ勞力需要」を百%に確保することは不可能なことで、その完璧を期するためには、更に別途の方策によつて補足する必要がある。現にかく如き

「國策上特ニ重要ナル要素」を營みつゝある經營內の所謂「勞務義務者」の數は、極めて寡少で、他の大部分は、契約に基て經營に就職した勞働者であり、彼等は、何れも自己一身の考慮のみによつて、自由に經營から移動し得る立場に在る。無論、自由に經營から移動し得るとはいへ、そこに契約上の又は法律上の解約期間(Kündigungsfristen)といふものがあつて或程度の制約がないわけではないのであるが、かの勞務義務者に比して、其の拘束力は極めてルーズであり、明かに現下焦眉の急務たる「勞働配置」の要求にそぐはない。例へば、折角、「勞務義務」の方法によつて勞力需要を充足しても、同じ經營內の新たに勞務義務を負ふに至つた勞務義勞者ならざる從業者が、どし〳〵退職し移動して行くといふ現象が無數に起るであらう。「勞務義務」によつて拘束せられざる勞働者及使用人と雖も、必要な場合には、重要な事業に携はる經營に拘束されねばならぬ必要があるわけである。

以上の如き理由に基て、こゝに從來勞働者及使用人並びに經營主の考へのみによつて、行はれてゐた勞働場所變更に、一大制約を加へることになつたものである。苟くも大規模な國策的乃至經濟政策的事業を遂行するために、何らかの方法で利用價値のある勞働力はすべて之を徵用せねばならぬ時代たる以上、經濟の能力とか能率とかが、勞働配置上からみても全然得策でない單なる勞働場所變更、勞務者移動に依つて阻碍される如きことがあつてはならぬ。所謂「勞務者移動」には、勞賃の高低等の不純、且つ不健全な事由と結びついたものが多いのであるから、かゝる場合を放任して置く限り、竟には、經濟から、貴重な勞働力が潰滅して行つてしまふことになる。それは移動した勞働者が

當面焦眉要急の勞働場所に轉じたのでなかつた場合は、特に、大きな痛弊とならざるを得ないものである。

二　かくて、勞務者移動の制限は、絶對に必要不可避の方策と認められるに至つたのであるが、然し本制限を受ける經濟部門及經營間に於ても、あらゆる移動が絶對的に阻止さるべしとなすことは行き過ぎである。移動の中には、國民經濟上不可缺な健全な移動もないわけではないからである。特に職業の向上のための移動、社會の發展に資するやうな移動も少くないのであるから、包括的、絶對的制約は不可で、かうした移動は認めねばならぬと解されて居る。

次に、又此の勞務者移動の制限が勞働者及使用人のみを對象としてゐると考へることも誤である。「勞務者移動」の措置の意義を評價するに當つては、第一にそれが、本來、國策上重要な事業の實施を主眼とする措置であること、第二に、其の緊急必要性は、經營主に於ても等閑視するを得ないといふことをハッキリ認識してかゝらねばならぬ。故に、勞働局は、國策上必要なるときは、經營主が勞働配置上の要求に合しないやうな理由から敢行せんとする勞務關係の解消を斷乎として阻止せねばならない。出來る限り有用な勞働力を招じようと努力するの餘り、能力の少い勞働力の雇入を歡迎しないやうな經營があるとすれば、之亦排撃すべきものと考へられる。此の限りに於て、勞働者移動の制限は、勞働配置上の理由からみて好もしからぬ解雇を受けた勞働者及使用人を保護する趣旨にもなるべきものであると考へられてゐる（註四）。

（註四）チンム博士上掲論文一一二頁。

三　上にも述べた如く、本確保令に於ける勞務者移動制限は、同第二次施行規則によつて、二の點から規定された。即ち（イ）勞働關係の解消及（ロ）勞働者及使用人の雇入及就業は、勞働局の同意に依存するといふ趣旨である。

何れに於ても、適用の人的範圍は、すべての「勞働手帖」義務をもつ勞働者及其の經營主、夫婦、父母、祖父母及兄弟姉妹の經營に規則的に協力就業して居る家族（勞働者及使用人として就業し且つ「勞働手帖」の義務を有するに及ばず）である（第二次施則第一條）。（右の協力就業の家族の解雇が特に重要な意義をもつのは農業であること勿論である）。それは、「國策上重要ナル事業」が既に述べた如く、專ら利用能力あるすべての勞働力を最大限度に徵用しなければならないといふ理由に基くものである。

尙ほ、勞務者移動制限を受ける「經營」の概念は、「アラユル種類ノ公私經營及行政官衙」であるとされた（同上第二條）。

第一目　勞働關係解消の制限

一　これは、新確保令に於て擴充された重要な第三點をなしてゐる。

勞働大臣は、國策上特に重要なるの理由に基き第二條第五項の場合以外に於ても勞務關係の解消を勞働局の同意に係らしむることを得る（新令第五條第一項）といふのが其趣旨である。

（備考）第二條第五項——勞務關係ハ勞働局ノ同意アルニアラザレバ解消スルコトヲ得ズ。

即ち、一般に勞務者「國策上特ニ重要ナル事業」のために勞務を給付すべき義務を負ふに至つたときは、右義務に基て生れた新勞務關係は、勞働局の同意なくして、之を解消するを得ないと同時に、他方、既に同一事業に右義務によらずして就業しつゝありし勞働者をも、その勞働場所に依然留らせようといふ趣旨である。

前にも述べた如く、不健全な勞働者移動は、單に生産を阻碍するのみでなく、經營と從業員との協力精神乃至は從業員相互の協同思想をも破壞する危險があるから、勞働力不足の際には「國策上特ニ重要ナル」經濟部門に於ける勞務者移動を有效なものたらしめる必要がある。勞働者の交替が經營上融通の利くものであるかどうか、勞働者及使用人の職業利益上正當なものかどうかを決定する者は誰かといふのに、法によつて一般勞務關係の解消に關する同意權を委ねられた勞働局である。この權限を經營企業者乃至は其の受託者に與へるときは、彼等經營上の利己主義及人間的弱點からして、多くの場合、公正な社會的判斷をなし能はぬ虞れあるがためである。勞働配置の大方針や經營自體の能力の參酌と勞働者及使用人の職業的及社會的發展といふ見地とを完全に調和せしめるといふ重大な任務が勞働局に與へられたわけである。

二　勞務者移動の制限は、當初一般的に認められたものではない。たゞ之を或る特定　經濟部門及職業其他特別の國策上の理由からみて必要なる場合に指令し得るの全權を勞働大臣に賦與してゐるのである。

勞務關係解消の制限の適用せらるゝ經營は次の經濟六部門に屬するものに限られた。

1. 農　業
2. 山林經濟
3. 鑛　山　業（但し瀝青炭鑛業を除く）（後述一八九頁第三項二參照）
4. 化　學　工　業
5. 建築材料生産業
6. 鐵及金屬經濟

それらの六部門が、何れも四箇年計畫の實施上特に重要な意義をもち、一刻も生産の停滯を許さゞる經濟部門であることはいふまでもなからう。然しそれは、之等の經濟部門に屬する經營のみを國策上重要なりとし、それ以外の經營をすべて重要ならずとする意味ではなく、例へば、勞務義務施行細則第二、三章の措置による保護を受けざる經營と雖も、保護を要する場合が少くないであらうと政府當局者は言明してゐる。州勞働廳長官に、勞働關係の解消及勞働者雇入及就業の制限をば、殘餘の直接保護を受けざる經營にも併せ適用するの全權が與へられた（第二次施則第四章）のは、この理由に基いたものである。

尙ほ、上掲六經濟部門が如何なる種類の事業を含むやは、「勞務者移動制限施行細則備考第一號」に依つて明かにされてゐるから、前述一四五頁をみられたい。

但し、そこに揭げられた經營部門表は、一九三三年六月一六日附「經營調査體系目錄」に則つたものであるが、兩者必ずしも合致せず、後者の方が無論詳細であるから、決定に當つては、特に之を參酌せねばならぬとされた。

三 以上列擧した各經營に於ては、經營主、勞働者及使用人は、勞働局が豫め勞働關係の解消に同意した場合でなければ、勞働關係の解約を宣言し得ない。その同意なくして行はれた解約は、一般に法律上の效力を發生しない。但し、特別例外の場合に於ては、勞働局は、右の如き解約にも「事後同意」を與へることが出來る（第二次施則第三條第二項）。

即ち、勞務關係の解消が效力を生ずるには、勞働局の同意は不可缺であり、原則として、解約が宣言される前に、「同意」がなければならぬのであるが、それは、要するに、「解約」の宣言の前に勞働局が當該事項に關係するといふことになつて居れば、或は勞働配置の狀況とか、或は國策上の要求とかに關して適切な戒告を與へ、正しく指導管理し得て、勞働配置上望ましからぬ解約の宣言を起さしめることが出來やうとの趣旨に出でたものであるから、右の趣旨に副ふた解約が、萬一、同意の前提なしとしても、之を一概に拒否する理由はない。これ、所謂「事後同意」を認めて、かゝる解約をも遡及的有效たらしめた所以であらう。例へば、突發的な原料の缺乏又は自然災害のための生產停滯の如く特別の事情が突發したゝめとか、或は、季節終末が到來したゝめに、勞働力の解雇が絕對必要となりながら、豫め「同意」を得ることが不可能だつた場合が之に該當するのであらう。而して、事後同意の解約を有效と認め

る規定が特に重要な意義をもつのは、契約當事者の一方が、勞働關係の即時解約權を要求した場合で、概ね爭訟の場合である。勞働局がかゝる爭訟の裁定に乘出すに當つては、第一に、その勞務關係の繼續に對する勞働配置上の利益が甚大で、爭訟の裁定自體が必要であるかどうかをハッキリ認めてかゝらねばならぬ。解約制限の使命は、結局勞働配置に奉仕するに在るのであるから、勞働局は、かゝる勞働配置的要求の存する爭訟の裁定は常に之を扱はねばならぬ。所謂勞働配置的要求といふのは、當該勞働場所を一日も空けて置けぬやうな重要な勞働者、補充勞働力の容易に見つからぬやうな勞働者の場合のことである。かうした勞働配置的要求を缺く場合は、勞働局は、寧ろ、當該勞働場所を遲滯なく、他の適當な勞働力で補充するを要する。

前にも述べたやうに、勞働局は、勞働配置と關聯する諸問題の檢討裁定のみを專ら扱ふ任務をもつ。故に、勞働局の同意は、必ずしも解約の權利に關して最後的決定を與へる性質のものではない（同上第三條第三項）。一般的に若しくは或る一定の時期に解約出來たか否かに關して爭ひあるときは、勞働裁判所の裁判を仰ぐ外はないのである。

同意義務は、單に、勞働者及使用人による解約のみでなく、經營主による解約にも伴ふ。勞働配置上不當な解雇から勞働者及使用人を保護せんとの趣旨であることはいふまでもない。逼迫せる勞働配置情況の下に在ては、老齢にして、もはや完全な勞務能力を有しない勞働力にさへ、繼續從業を要求せねばならぬのであるから、例へば、あらゆる事情、特に給付能力、配置能力の現程度を判斷して、就業の續行を期待し得るときには、勞働局は、勞務關係の解

消に同意するを得ないとされてゐる。

四　次に、勞務關係の解消に勞働局の同意を必要としない例外の場合がある。

第一は、契約當事者が勞務關係を解消するに就て意見の一致諒解をみたる場合である（第四條第一項）。一般に契約當事者雙方が、互に解消を欲してゐる場合には、勞務關係の繼續に對する勞働配置的要求が存在しないものと考へられることに基く規定である。然し、右の協議解消成立して、勞務關係の解消を來した場合には、經營主は、移動勞働者の補充採用の點に付て、勞働局が解消に同意したる場合以上に、重い責任を負はねばならないことになるであらう。

第二は、勞働者及使用人が、試驗又は補助のために雇入れられて居て、勞務關係が一箇月以內に終了する場合である（同條第二項）。かゝる場合にも、就業の終結を勞働局の同意に係らしめる勞働配置的利益がないからである。それにも一つ、かゝる場合にも同意を必要と認めると、行政上の負擔が恐しく過重となるからといふ理由も考へられる。

第三の例外は、勞働者が、國防軍現役服務義務又は勞働奉仕義務を果たすために、退職する場合にも、法律上當然に、勞務關係は消滅する。

更に第四に、最も重要な例外が、特異性をもつ農業部門に就て認められてゐる。

（イ）　他の農業經營に於て契約上勞務義務を負ふに至りながら、新勞務關係に直接々續する勞務者

（ロ）　收穫作業の實施のために一時雇入れられた勞務者
（ハ）　農業奉仕、農業補助、婦人農業義務年期に關する規定に基て農業に就てゐる勞務者契約滿了後退職する場合

右の三の場合の勞務關係の解消には勞働局の同意を要しない。後二者　、勞働局をして、一時的ながらも、農業に對して、農業を業とせざる勞働力を提供せしめ得るといふ趣旨である（尙ほ、右の（イ）の規定は、同一經濟部門內の勞務者移動に同意を要せざる旨規定した後出第八條第二項の規定と密接な關係をもつてゐる）。

第二目　雇入制限

勞務者の雇入を制限することによる勞働配置の統制は、決して、本確保令に初まつた新規のものではない。此の種の規定は、既に一九三四年八月二八日附勞働力配分ニ關スル訓令（前述三三頁參照）にも見られた所である。たゞ、今回の雇入制限は、必要に應じて、更に補充されたものである。

勞働大臣ハ勞働者及使用人及就業ヲ勞働局ノ同意ニ係ル旨指令スルコトヲ得（新令第七條第二項）。

即ち、勞働大臣は、本令に基き、單に、勞働關係の解消を制限するの權限を有するのみでなくして、更に、特別の國策上の理由から、勞働者及使用人の雇入及就業を勞働局の同意に係らしむる旨指令するの權限をもつのである。

施行細則では、四の場合の雇入制限が認められたが、之も、大別して二とすることが出來やう。一は、各種の公私經營及行政官衙を對象とする雇入制限であり、他は、專ら建築經濟を對象とする雇入制限である。

1 各種の經營及行政官衙二十五歲未滿の勞働者・使用人・徒弟・實習生・見習生を雇入れるには、勞働局の同意を必要とする（第二次施則第六條第一項）。

この規定に依つて勞働局は、各個經營に於ける從業者層の年齡構成を統制することが出來るわけである。經營が不相當に年少勞働力を雇入れて、年長勞働力を驅逐することなきやう、管理することが出來る。更に又、餘り徒弟養成に苦慮しない各經營が、その專門工見習を養成せずに、不當な賃金吊上げによつて競爭相手の經營から熟練した徒弟を引拔くやうなことをさせぬことも出來るのである。

然し、本規定は、更に、勞働局に對して、更に、學校卒業の青少年見習を管理する權限を與へてゐる。

尙ほ、例外として（イ）農業、山林業經營に於ける（ロ）海上、內水及航空船舶に於ける、乃至は（ハ）一般家庭に於ける青少年勞働者の雇入れには、勞働局の「許可」を必要としないとされた。

2 各種の經營及行政官衙金屬勞働者を雇入れるには、勞働局の許可を要する（同上第七條第一項）。

但し、農業に關する限り例外が認められる。農業に於ては、勞働力の缺乏が異常に大にして、機械による作業の實施が要求されてゐるのであるから、金屬勞働者を農業經營に雇入れることは、勞働局の許可なくしても、どし〳〵可能でなければならぬからである。

然らば、右にいふ「金屬勞働者」（Metallarbeiter）とは何か、施行細則は、明文を以て、鐵及金屬業の專門勞働

者として正常の訓練を經たる勞働者・經營吏・請負師及技術家竝びに、勞働手帳の登錄によつて熟練せる織業從事者と認められたる者を金屬勞働者といふ旨、規定して居る。この定義は、從來適用の規定と變りない（前述八四頁參照）。

3. 各種の經營及行政官衙竝びに一般定庭に於て、勞働手帳登錄後、最後まで、次の各部門の經營に從事したる勞働者及使用人を雇入れるには、勞働局の許可を必要とする。

1, 農　業
2, 山林經營
3. 瀝青炭坑以外の鑛山（後述一八九頁第三項二參照）
4. 化學工業
5. 建築材料生産
6. 鐵及金屬經營

これらの部門は、前述「勞働關係解消の制限」を受ける部門と同じである。從つて、具體的に如何なる經營がそれぞれの部門に屬するかの點も、彼と全然同一である（前述一七八頁參照）。

許可を要するのは、單に、各種の經營及行政官衙のみでなく、一般家庭に付ても同樣であることを注意せねばならぬ。例へば、農業に於て協力補助しつゝありし家族を將來非農業家政に雇入れるのには、勞働局の許可が必要である

といふ如き場合である。

但し、許可を要しない場合が二つある。第一は、同一の經濟部門の經營への雇入の場合である。從つて、解約制限の場合に關係なく、如上六經濟部門に關する限り、同一經營部門內部の雇入は、勞働局の許可なしに、自由に出來るのである。但し、鑛山だけは特別扱ひで、例へば、一の褐炭坑から他の褐炭坑への移動は自由であるが、或鑛坑から褐炭坑への移動は許可を要するのである。

第二に、農業經營への雇入にも、許可を要しない。故に、農業經營は勞働者の年齡や過去の從業經濟部門や職業やに關係なしに自由に之を雇入れることが出來る。

4. 最後は、建築經濟に對する特別措置である。即ち、建築經濟經營は――從來の職場の如何を問はず――勞働者及技術的使用人を雇入れるには、勞働局の許可を要する。

建築經濟の範圍如何は第二次施行細則に規定されて居る。

以上四の場合――勞働力の雇入及就業制限の場合――勞働大臣は、解約制限の規定の場合と同樣に、州勞働廳長官に對し、個々の經營に命令を發して、すべての勞働力を雇入れるに際し、豫め勞働局の許可を得せしめるの權限を有するのである。

第二項　個別的制限

既に述べたやうに、或特定の經濟領域に於ける移動だけを制限するのは、必ずしも、當該經濟部門以外の經營をすべて、重要性なしとしてゐる趣旨ではない。法律上の保護を受くる經濟部門以外の經營に於ても、勞働配置上好ましからぬ轉職や退職を防止し、勞働者の雇入を勞働局の許可に係らしむる必要の少からぬことは、之を認めねばならない。依つて、勞務者移動制限施行規則第四章は、州勞働廳長官に、一の權限を賦與して居る。卽ち、州勞働廳長官は、前第二章（勞働關係解消制限規定）の適用せられざる個々の經營に於て、經營主・勞働者及使用人に對し、勞働關係の解約を、勞働局が勞働關係の解消を許可したる場合にのみ宣言するを得しめることが出來るのである（第一〇條第一項）。

同樣にして又、州勞働廳長官は、個々の經營に對し、前第三章（雇入制限規定）に依つて雇入の許可義務なき勞働力を勞働局の許可あるときにのみ雇入るゝを得しめるのである（同上第二項）。

而して、州勞働廳が如何なる程度　右の權限を行使し得るかは、裁量問題である。裁量問題といひながら、そこに一の指導基準が樹立された。卽ち、敍上の制限が、却て、勞働配置の阻碍を來し、不健全な勞賃吊上げを來すやうなことの絕對ないやうにせねばならないことである。州勞働廳長官は、なるべく、勞務の徵用を行はないで目的を達し得るやうにせねばならぬ。徵用に依つて引拔かれた勞働力を更に勞務徵用義務に依つて補充されねばならぬやうな勞働關係の解消は、努めて之を警戒せねばならぬ。

第三項　補　說

一　以上所述の勞働關係解消に對する許可にせよ、勞務者雇入に對する許可にせよ、勞働局が、これらの許可の申請に對する決定をなすに際しては、次の如き諸事項を基調とし、標準とすべきであるとされた。

（イ）勞働配置、職業見習管理及勞働政策の一般方針

（ロ）關係經營の事業の國策的及經濟政策的意義

（ハ）關係經營の事業能力

（ニ）勞働及使用人の職業的及社會的發展の見地

勞働局は、極めて重要な責任ある立場に在るのであるから、如上の諸點を併せ參酌して、愼重な態度で、許可を與ふべきか否かの決定をせねばならぬとされてゐるのである。その他、勞働管理官・工場監督官・獨逸勞働戰線事務局・商工經濟團體（經濟會議所、經濟團・專門團）・獨逸食糧團等と密接に連絡して事に當ることも必要である。例へば、勞賃政策の一般方針　就中、勞賃基準の維持・景氣勞賃・誘惑勞賃の排斥等――を參酌するには、勞働管理官との協力が絶對必要であるが、勞働管理官としても亦、勞賃政策と勞働配置と兩方に關係する問題は、州勞働廳及勞働局と緊密に協力して之を解決せねばならないと考へられる。

勞働者及使用人の職業的發展といふ點が特別に重要視されてゐる。今や、徹底的な制限策をとらしめることになつた勞働力の缺乏は、寧ろ、從來以上に、所謂職業的發展の必要を痛感せしめつゝあるからである。現在以上に能率のあがる、責任のより大きな地位に就かしめ得る勞働力をば、單に、其の補充がつかないといふだけの理由で、そのまゝ現地位に留めて置くといふやうなことは、勞働配置上からみても、不得策なことである。相當の期間が經過しても、補充がつかなかつたならば、國策上重要な任務をもつ經營たる限り、當該勞務者の移動も亦已むを得ないといふべきである。

尙ほ、以上に記述した事項以外に、勞働局が申請を吟味檢討するに當つて、參酌考慮すべき事項が三つある。一は引拔かれる經營の情況、二は、移動先の經營の情況、三は、當該勞働者又は使用人の情況である。その內の一項だけを檢討しても、國策上及勞働配置上の要件に適ふやうな決定は出て來ないのであつて、三者平等に參酌されねばならぬ。愈々疑はしい場合には、當該勞働力がその知識及技能を最も合目的的に、最も有效に發揮し得るには、どこに配置すればいいかといふ觀點が、第一位とされねばならぬ。又、當該經營が、その情況及任務上、殆んど同順位で優劣なきときは、當該勞働者及使用人の職業的及社會的觀點が、先づ考慮參酌さるべきであるとされてゐる。

勞働關係の解消に關する許可の申請は、解消を欲する契約當事者に依つて、當該經營の管轄勞働局に提出されねばならぬ。申請は形式を問はぬ。勞働局の決定を要する場合は無數に多いのであるから經濟的及社會的理由からいつて

も又行政的理由からいつても、形式の規定は無用だと考へられた。故に、勞働局は右形式に關係なしに、申請を受領すべきであり、時に必要に應じ、急を要する場合には、口頭乃至電話による申請にも應じなければならぬ。申請に對する決定認可は、申請提出者に、書面を以つて通報される。但し特別の場合には、書面を用ひざるを得る（第二次施行細則第一三條）。

二　こゝで、注意すべきものは、例の**第三次施行細則**（前揭一五〇頁）である。これは、第二次施行細則が勞働關係の解消の制限規定（第三條第一項）並に雇入制限規定（第八條）が、其適用の六經濟部門中、鑛山業の瀝青炭坑關係のものを除外してゐたのに對し、この除外例を撤廢したものである。之によつて、勞務者移動制限規定は、六經濟部門（農業・山林業・鑛山業・化學工業・建築材料生産業・鐵及金屬業）の全面に亙つて適用されることになつたわけである。

この適用範圍の擴張は、いふまでもなく、瀝青炭坑の四箇年計畫上に於ける重要性、卽ち、瀝青炭採掘の强化を期する必要性に基て、勞務者移動制限規定の一般化を企圖したのである。所謂瀝青炭坑とは、法文に、「瀝青炭・瀝青炭煉炭・コークスの採取」をいふとしてある。

獨逸經濟上重要なるこの部門に於て、石炭增産を阻碍するやうな、有害無益な勞働力の自然的移動を防止するためには、眞正なる勞務動員の趣意から、この方面への勞務者移動制限規定の擴張適用は、當然時期の問題とされてゐたといはれる。最も重要視されたのは、例のルール炭坑地帶で、この方面は、製鐵業・金屬業と炭坑と並存してゐるた

めに、特に勞賃の高低に伴つて自然移動が激增するといふ憂ふべき結果に對處した措置であると、一般に報ぜられたやうである（註五）。

（註五）Deutsche Bergwerks-Zeitung, 12. Juli 1939 尙ほ同紙の報道によると、ライン製鋼所（Rheinische Stahlwerke）の一九三八年三月末年度營業報告が、同年度中、從業員層に極めて惡質の移動行はれ、二〇六六名の移動勞務者中一九九八名の補充がついただけであつたとある。

三　勞務者移動制限を定めた一九三九年三月一〇日附第二次施行細則は、同月一五日から效力を生じたが、之と同時に失效せる命令は、次の如くであつた。

イ　一九三四年八月二八日附勞働力配分ニ關スル訓令（一九三六年一一月二七日附・一九三五年三月一八日附・一九三八年三月一日附と三度の改正を經た）……（前編三三頁）

ロ　一九三七年二月一一日附金屬勞働者ノ配置ニ關スル訓令……（前編九〇頁）

ハ　一九三八年五月三〇日附建築業ニ於ケル勞働者及技術使用人ノ勞働配置ニ關スル訓令……（前編一〇〇頁）

ニ　一九三八年三月一日附個々ノ經營ニ於ケル勞働配置統制ニ關スル訓令……（前編一〇〇頁）

ホ　一九三七年四月二七日附ビツターフェルト・ハルン・及ウイツテンベルグ勞働局管區ニ於ケル化學工業及建築營業ノ勞働者ノ勞働配置ニ關スル訓令・

ヘ　一九三四年五月一七日附ベルリン市ニ於ケル勞働配置統制ニ關スル訓令（一九三六年九月二九日附改正を經）……前編三一頁）

ト　一九三四年八月三〇日附ハンブルグ・アルトーナ・ワンツベツク及ハンブルグリウヰルヘルムスブルグ諸市ニ於ケル勞働配置統制ニ關スル訓令（一九三六年九月二九日附改正を經）。

第三節　機構の整備

こゝで一節を設けて述べるのが適當か否かは疑問であるが、兎に角、問題の解決が、國民勞務徵用制の確立以後に屬してゐる點に鑑み、特にこゝで簡單に觸れて置かねばならぬことが一つある。それは、中央勞働紹介失業保險局（Reichsaustalt für Arbeitrvermittlung und Arbeitsloseuversicherung）の勞働省（Reichsministerium）との統合、並びに、州勞働廳（Landesarbeitsämter）及勞働局（Arbeitsämter）の國家官廳化といふことである。

前者は、一九三八年一二月二一日附**中央勞働紹介失業保險局ニ關スル總統布告**（Erlass des Führers und Reichskozlers über die Reichsaustalt Arbeitsvermittlung und Arbeitsbosenversicherung）で、簡單に、『中央勞働紹介失業保險局長官ノ任務及權限ハ、勞働大臣ニ之ヲ移讓スベシ。同大臣ハ、勞働省ト同局トノ事務分掌並ビニ同局內部ノ分擔ヲモ新タニ規定スベシ』といつてゐるのに基いたものである。

而して、後者は、一九三九年三月二五日附**勞働配置ニ關スル命令**（Verordnung über den Arbei seinsaty）に基くもので、同令により、同年四月一日以降、中央勞働紹介失業保險局の地方長官たる州勞働廳及勞働局は、國家官廳として、勞働大臣に所屬することゝされ、舊中央勞働紹介失業保險局の職員は、すべて、國家官吏とされるに至つたものである。

第三章　結　語

（一）

惟ふに、ナチスが其政權確立以來、當面の緊急問題となしてゐた事項が、年を追ふて逆現象となり、解決した失業問題の代りに、勞働力缺乏問題が登場し、生産擴充の進展に伴つて、勞働力需要のカーブも、とめどなく進み、ありとあらゆる勞働力が殆んど剩さず職場に就て、所謂「完全就業」(Vollbeschäftigung) は、むしろ、過剩事業 (Uberbeschäftigung) といふべきものとなつた。如何にして「過剩」(Uberfluss) を利用せんかゞ前の失業討策時代の主眼であつたとすれば、後の勞働對策時代は、如何にして「缺乏」(Mangel) を管理せんかを主眼とした。前者が「勞働權利」(Recht auf Arbeit) を理念的基調としたとすれば、後者は、「勞働義務」(Pflicht zur Arbeit) を理念的基調としたのであつた。經濟指導の上からいつて、解決の困難なることは、前者より後者に痛感されるのが一般である。ナチスが、後者の極致としての强力な國民勞務徵用體制を確立し展開するに至つたのも決して所以なしとしないのである。

（二）

それは、何といつても、被徴用者の人的自由に對する廣汎なる干渉、いはゞ犧牲の要求に外ならない。之に關聯して當然想起されるものは、一九一六年一二月五日、交戰中の獨逸が、かの「祖國補助勤務法」(Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst) に基き、各國に先んじて實施した强制勞務制度である。「滿十七歲以上滿六十歲以下ノ男子タル獨逸國民ハ兵役義務ニ服セザル限リ戰時中祖國補助勤務ニ服服スル義務ヲ負フ」(同法第一條)。周知の如く戰局の發展に伴ひ、人的資源の缺乏愈々甚しきを加ふるに及び、組織的に、國民の勞働統制を爲すの必要に迫られて採用するに至つた制度に外ならないのであり、所謂「祖國補助勤務義務」(Vaterländische Hilfsdienstpflicht) に基いて、彼等の使役權を國家の手に收め、健康者は、之を戰鬪部隊に加へ、無職者は、之を必要の職場に就かしめ、時に應じて、戰時非重要工業から重要工業への從業者の强制移動をさへ認めたものであつた。

大戰當時に於ける祖國補助勤務法が必ずしも充全な效果を發揮したものでなかつたことは、論者の定說である。ナチス治下の獨逸の如く、民族團結力といふ精神的基調に於て甚だ心許なかつた當時としては、論者の言を待つまでもなく、當然の成行であつたと考へられやう。叙上勞力確保令に基く獨逸國民勞働義務制は、「勞働奉仕義務」(Reichsarbeitsdienstgesetz vom 26. Juni 1935) 及び「兵役義務」(Gesetz für den Aufbau der Wehrmacht

vom 16. Mä z 1935) の後を受けてナチス獨逸の國民三大義務の一として、ナチス國防國家體制に於ける重要な試金石を成し、歐洲戰爭開始までに於ける勞働配置政策の新展開とみるべきものであつたのである。

(三)

この國民勞務徵用制度が、獨逸國民の人的自由に對する一大犧牲を要求するといふ點から、種々の經濟的・社會的・心理的障害が起り來る懸念あることを豫想して、當局者は、次の如き見解をも持したことが覗はれる。

『抑々、かゝる障害の勃發に就て危虞する勞働者や經營主があるとすれば、彼等は、ナチス政權確立以前が、如何に深刻な危機の時代であつたかを忘れてゐるのである。あの時代には、何千といふ經營が疲弊の極に達して無爲徒食の生活をつゞけ、斷えず、經營をつゞくべきか否かに惱まされたのであり、何百萬といふ失業者が、職業生活からしめ出されて、最低限度の生活に露命をつながされてゐたのである。ナチスは、其の委ねられた強力な權限(一九三三年三月二四日附授權法 Ermächtigungsgesetz—Gesetz zur Behebung der Not von Volk und Reich) に基て勞働要求權 (Recht auf Arbeit) を具現した。爾來、新しき生活が獨逸經濟に賑うち初め、經營は、その各職場及從業員を擴充し初めた。夥しい從業員を擁する新しき生産工場がどし/\設立され、各失業者は、まづ勞働とパンを見つけ、やがて、その知識及經驗に適した仕事に從事することが出來ることになつた。國策上望ましく、經濟上合目的

的な勞務者移動が行はれ、勞働力をば、その職業的及社會的進歩に適するやうな職場に就かしめることが出來た。それらの勞務者移動は、すべて、勞務者の眼を擴げて、新しい職業知識を獲得せしめ、併せて、經營に新鮮な血を通はせることが出來たのである。

然るに、かうした勞働要求の「權利」に次いで、こゝに勞働從事の「義務」(Pflicht zur Arbeit) も生ずるに至つたのである。而も、その義務は、國家乃至民族協同體の觀念及意志に從つて、「國策上特ニ重要ニシテ實施ノ遲延ヲ許サザル事業」に對して特に強く認められるに至つたのである。現代は決して平常時代ではない。益々獨立と自由とを闘ひ取り、生活地盤を確保せねばならぬ苦闘の時代である。國家は、其の經濟の特定部門をその及ぶ限りのレベルに保ち、最高能力を發揮せしめるやうに努めねばならぬ。之は、要するに、かのすべての勞働配置の究局目標に外ならないのである。

然しながら、立法的行政的措置の成果が確保出來るのは、たゞ其の意義及目標が社會一般から認められ、尊重されてゐるときのみである。勞働力を競爭的に引拔く經營主も、不當な理由からその職場を放棄する勞働者も、獨逸國民經濟を毀ふものである。新しき法令の實施は、すべての關係者から、遠大な國策上の識見と責任感とを要求する。これらの前提が滿たされて初めて、國家的干渉は、理想的な最低限度に止まることが出來るのである』――と。

以上の見解の中から、我々は、この國民徵用制度實施に當つて、獨逸國民特に勞働者及企業主に對して高い精神的

態度が要請され、之なくしては、到底圓滑・有效な措置たり得ないとされてゐる所以を覗ふことが出來るのである。

（四）

最後に、この國民徴用制度運用上、其の適用分野に付て注意さるべきことがある。所謂ナチスの四箇年計畫が、從來重點を原料自給に置いて來た結果、就業者數の著しい增加を獝らし、其の缺乏が叫ばれ、之に伴つて强力な勞働配置政策の對象となり來つた分野は、主に生産財生産の分野で、消費財生産の分野でなかつたといふこと之である。

例へば（イ）土木建築業が、一九二五年に一四四萬人だつたのが、一九三三年に八四・三萬人に減じ、ナチスに至つて、一九三八年までに二〇七・一萬人に增大し、一九三三年以降累計一二〇萬人の（率にして一四五・七％）の增加、一九二五年當時に比して六三萬人の增加を示したとか、（ロ）鐵鋼業・金屬加工業の就業者、一九二五年の二五〇萬人が、一九三三年までに三五・八萬人に減じ、一九三八年までに再び三一八・二萬人に激增し、一九三三年以降累計一八〇萬人（率にして一三〇・三％）の增加、一九二五年當時に比して六〇萬人の增加を示したとか、（ハ）製鐵鋼及金屬採取・化學工業・土木建築材料工業方面の數字は、右の二部門ほどでなくとも、尙ほ、一九三三年以降就業者增加率七〇％乃至八〇％以上になつてゐるとか、主として、生産財工業の分野に關する所であつた。

而して、それが專ら本制度の對象となつたのも、必然的に、國策上及國內經濟上の利益といふ點からであつたこと

は、如上考察した所からでも明かである。本制度の所謂「勞働關係解消に對する同意義務」の如きは、本質に於て、原料管理の措置以上に、直接個人の拘束に關する重大な措置であるから、叙上の條件は之を嚴格に保持して、愼重に發動すべきものと考へられた。然るに、其後獨逸國內に於ては、消費財生產分野に於ける勞働力缺乏對策の强化も叫ばれつゝあつたことを注意すべきである。それは、特に輸出部門の受ける不利益が痛感されるに至つたからであるとみられる。

國防經濟計畫が、決して外國貿易と矛盾するものであつてはならぬ、事實矛盾してゐないとは、ナチス當局者が機會ある每に强調してゐる所である（註七）。特に、尨大な建設計畫は、大量の物資輸入を要求するのであるかち、輸出の振興は、ナチス商業政策の一大目標とさへされた。從來ナチス政權下で、輸入超過になつたのは、一九三四年だけで、其他は、相當の輸出超過を示して居り、一九三七年では、貿易總額一一三七萬九千ライヒスマルクの中、輸入五四六萬八千ライヒスマルク、輸出五九一萬一千ライヒスマルク、輸出超過四三〇萬ライヒスマルクであつた。

然るに、一九三八年以來輸出貿易が減退しつゝあることが注目される。同年一月から一一月までに、前年同期に比し、價額にして九％、數量にして一二％の減退である。

而して、消費財生產工業が、獨逸輸出貿易上重大な役割を擔當して居ることは、こゝに指摘するまでもない。從つて、それが勞働力缺乏に依つて打擊を受けることは、卽ち輸出が打擊を受けることである。無論、論者の見る如く、

消費財生産の場合の問題の解決は、割に容易である。勞働力缺乏による生産制限は、對內販路の制限に依つて、比較的簡單に輸出阻碍を防止出來るからである。

然し、かくの如き販路の局限を許容する經濟的條件及心理的條件の問題は、勞働力管理以上の問題になる虞れがある。故に、本制度特に勞務者移動制限規定が、消費財生産工業の分野に付ても注目せらるゝに至つたことは當然であつたのである。

之を要するに、「生産擴充」なる生産政策が國策とせられ、「勞働」が其の重要な擔當者となつた以上、勞働政策が當然生産政策に從屬し、國家は、勞働力に對する强權的統制・干渉・監督・調整に乘出さゞるを得ないことになつた。而して、勞働力の保護、勞働能率の增進、勞働者生活の向上、十分なる勞賃の確保等は生産擴充政策の重大關心事とされねばならなくなつたのである。

ナチスの準戰時勞働政策も、この意味に於て、本章にみる如き强力な勞務動員體制を展開するに至つたことは必然的進展とみるべきであつた。それは、最後の一の勞働力までも動員して之を獨逸國民の生存權の要求する所に適正に配置せねばならぬ大任務を負ふて生れたものであつたのである。

（註六） Arbeitermangel und Ausfuhr. Frankfurter Zeitung, 12. Jahrg. 1937

（註七） v. Ribbentrop, Vierjahre plan und Welthandel, 1937 ; R. Brinkmann, Aussenhandel nnd Handelspolitik, Der

Vierjahresplan, Juli 1938

× × ×

〔備考〕 **本編參考文獻** 主なるもの次の如し。

（一） Dr. Friedrich Syrup, Die Entwicklung des Arbeitseinsatzes, Der Vierjahresplan, 2. Jahrg. Nr. 7 Juli 1938

（二） Dr. F. Syrup, Etappen im Arbeitseinsatz, Der Vierjahresplan, 3. Jahrg. Nr. 1/2 Sonderausgabe, Januar 1939.

（三） F. Syrup, Die Etappen des Arbeitseinsatzes, Soziale Praxis, 48. Jahrg. 1. Heft Januar 1939

（四） F. Syrup, Umschichtung in Arbeitseinsatz, Deutsche Allgemeine Zeitung, 31. Dezember 1938

（五） F. Syrup, Sicherstellung des Kräftebedarfsfür Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung, Reichsgesetzblatt, 18. Jahrg Nr. 19.45. Juli 1938.

（六） F. Syrup, Arbeitseinsatz und Arbeitsloeuhilfe in Deutschland, 1936.

（七） Dr. Timm, Die Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung, Reichsarbeitsblatt, 19. Jahrg Nr. 9.25. März 1939

(八) Zschucke, Arbeitseinsatz im Vrerjahresplan, Deutsches Arbeitsrecht, Heft 5, Mai 1939. 7. Jg.

(九) F. Seldte, Sozialpolitik im Dritten Reich 1933—8, bes. Arbeitseinsatz im Dienste des deutschen Befreiungskampfes,

[illegible]

Vierjahresplan [illegible]

[illegible]

(1) Dr. Friedrich Syrup, Die Entwicklung des Arbeitseinsatzes, Der Vierjahresplan, 2. Jahrg. [illegible] Juli 1938.

(2) Dr. F. Syrup, [illegible] im Arbeitseinsatz, Der Vierjahresplan, 3. Jahrg. [illegible]

[illegible]

(3) F. Syrup, [illegible] des Arbeitseinsatzes, Soziale Praxis, 48. Jahrg., 1. Heft Januar 193[illegible]

(4) F. Syrup, Umschichtungen im Arbeitseinsatz, Deutsche Allgemeine Zeitung, 31. Dezember 1938.

(5) F. Syrup, Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung, Reichsarbeitsblatt, 18. Jahrg. Nr. [illegible], Juli 1938.

(6) F. Syrup, Arbeitseinsatz und Arbeitslosenhilfe in Deutschland, 1936.

(7) Dr. Timm, Die Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung, Reichsarbeitsblatt 19. Jahrg. Nr. 9, 25. März 1939.

第三編　戰時勞務動員體制

第三編 [illegible]

第一章　緒　說

第一節　ナチス戰時勞働配置行政の本質及任務

一　ナチス政權確立以來進展し來つた國民勞務徵用體制への道（第一編）と戰爭直前までに確立と展開の運びをみるに至つた國民勞務徵用制度（第二編）とを眺めて來れば、歐洲戰爭開始後の所謂戰時勞務動員體制の歸趨も、自ら明白な筈である。端的にいへば、ナチス戰時勞働力の確保は、其數年來の進展を指導し來つた「勞働配置政策」（Arbeitseinsatzpolitik）の戰時昂揚以外の何ものでもないのである。所謂「戰時昂揚」とは、結局、勞働力の豫備軍乃至現役を最大限度に活用して、以て、戰時經濟最高の要求たる「軍需の充足」を、絶えず迅速且つ圓滑に具現化すべしといふ基本命題の高調及實施以外の何ものでもないのである。

たゞ、戰時として特に注意せらるべきことがある。――國家總力戰下に於ける國家指導の任務は、一切の國力を總動員することに在るとしても、單に漫然たる國力動員にあらずして、當面の戰時國策遂行上、最も重要な任務に重點主義的動員をなし、其國力の最大限度の發揮を企圖することに在るといふことである。之を、社會政策の一大部門と

しての勞働配置の上からみるならば、戰線の兵士と銃後の生産勞働者との交流を基調として、軍事的兵員配置と緊密に聯關するところに、端的な全體戰爭的性格が認められ、從つて、戰爭自體の中に、勝敗の鍵を握る社會的問題が包含され、かゝる國民内部の銃後に於ける戰線の强弱が、專ら戰前、戰中に於ける社會的平和を確保する有效適正なる社會政策の運營の適否に依存するといふことである（註一）。

かくして、ナチスの勞働配置は、平戰時を通じて重要な役割をもち、而も、單に經濟的及社會的に重要なるのみならず、國防政策的及國策的重要性をもつものとして、新たなる使命を擔ふに至つた。戰時經濟下に於ける勞働缺乏の時期に在つては、絶えず變動する國策上の要求に卽して、常に統一的・紀律的な管理調整を必要とすること、特に大であり、例へば、國内全般乃至は占領地全般に亙つて、獨自的な且つ直接的責任を負ふ機構か確立されてはじめて、勞働配置上の戰時機能の全きを確保することができるのである（註二）。

（註一）　例へば、一九四〇年二月一日中部獨逸州勞働廳長官の更迭に際して行はれた勞働大臣ゼルデ博士の挨拶講演に於て、かゝる見地からの勞働配置行政の意義及任務が强調されてゐる。そこでは、尙ほ、『問題が單に戰爭遂行上の社會政策の重要性を示すばかりでなく、「萬物生成の母」といはれる戰爭が、社會的革新の母として、一切の社會組織を試練の壇場に立たしめる點に在り、これは、前大戰が、獨逸・露西亞・伊太利に對して、重大な社會的變革を齎らしたといふ前例に徵するも明かである云々』といふ意味の言葉が述べられて居る。

（註二） Eigenständige Arbeitsverwaltung, Von Dr. Sitzler, Soziale Praxis, 49. Jg. 6 Heft 15. März 1940 S. 166—7.
本論に於て、ジッラー氏は、勞働配置の計畫的規制及勞働條件の統制に關聯する任務の範圍、特質、意義の上から考へて、絶えず變化する情勢に迅速に順應し得るやうな簡單にして强力な機構を行政組織的に確立することは、平戰兩時を通じて絶對の必要事であるとなし、ゼルデ博士の所說（前註參照）を更に强調してゐる。

二　周知の如く、第一次大戰當時の獨逸は、戰爭開始までに勞務動員乃至管理に當る國家組織といふものをまだ十分に整備してゐなかつたゝめに、戰時勞務統制上、急造の機構を以て應急策に苦慮せねばならなかつた（註三）。大戰前の獨逸勞働紹介制度は、他の諸制度に比し、著しく分裂し、統一を缺いてゐた。無論、或意味で、公私の職業紹介機關の發達は、勞働需給の調節に偉大な活動をなしたには違ひないが、相互に十分なる聯絡もなく、戰時下の勞務統制上支障を來すことは、明かな事實であつたので、政府は、開戰と同時に、內務省管下に、「帝國中央勞働紹介所」（Reichszentrale für Arbeitsnachweise）なる綜合統括機關を急設し、一九一四年八月九日以降活動を開始せしめた。それは、地方の各勞働紹介機關相互の連絡を保持し、迅速なる勞務調整を企圖することを任務としたばかりでなく、重要な場合には、直接的勞務統制（例へば、大戰直後に於ける農產物確保・大規模なる要塞工事・陸海軍所管工場等のための勞働力調達）さへ試み、一九一七年一月陸軍省の主管に移されるまで、相當の活動をつゞけたことは事實であつたが、所詮、急造機構の弊は免れることを得なかつたものとみられる。

然し、大戰中のこの貴重な經驗は、其他多くの國防經濟的施設及制度と同樣、戰後獨逸の絶えざる研究對象とされ、特にナチスに至つて、本格化したのであつた。

卽ち、大戰後の諸政府は、何れも、特殊の勞働配置行政を實施することが、勞働紹介・勞働振興・失業扶助の部門に於ける緊急當面の任務を處理するに不可缺なる方策であることを認識し、遂に、漸く、一九二七年七月一六日附「勞働紹介失業保險法」(Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) に至つて具體化され、獨逸勞働配置行政の抑〻の出發點として、之が實施統括擔當の中央機關たる所謂「中央勞働紹介失業保險局」(Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) の設置をみるに至つた。但し、同局は、當初國營にあらず、國家官廳にあらず、純然たる勞資の自治機關たる公法人に過ぎなかつたのであるけれども、兎に角、ナチスに至るまでの數年間、所謂集團主義的勞働法の基調の上に、獨逸勞働行政機關の中樞を占めて來たのである。

かくて、ナチス政權確立となるや、一九三三年三月一八日附布告に基いて、從來の自治的勞働行政中央機關の權利義務は所謂「指導者原理」具現の一態として、國家機關としての「中央勞働紹介失業保險局長官」の手に移管され、其後の四箇年計畫に基く强力な勞働配置政策は、專ら同長官(夙に、有名なジールップ博士が補任されてゐた)が、全國の「州勞働廳」及「勞働局」を手足として一元的に實施されることになつた。第二次四箇年計畫實施以來頓に强化さ

れた勞働政策が、遂に、一九三八年六月、國策上重要事業勞力需要確保令に基く劃期的な全國民勞働義務制の實施をみ、本格的な勞務動員態勢がとられるに至つて、この勞働配置施行擔當機關に益々重要な任務が負はさるゝに至つたこと、之に應じた機構の强化整備の必要から、一九三八年一二月一日附布告に基き、同局の勞働省への統合が實現されたこと、更に、右の國民徵用令が一九三九年三月改訂擴充をみるに至つたのに引續き、三月二五月附命令で、州勞働廳及勞働局も、同年四月一日より名實共に、國家官廳として勞働大臣に隷屬し、當該職員すべて國家官吏とされるに至つたこと等の經過に就ては、我々も、既に、第一編及第二編に於て述べた通りである。

然らば、かくの如く夙に本格的に、國家高權的任務として運營されるに至つた勞働配置行政は、現實の戰時經濟の開始と同時に、如何に扱はるゝに至つたかといふに、無論、そのまゝ戰時體制下に織込まれたのである。戰時行政の再編成を定めた「經濟行政ニ關スル命令」(一九三九年八月二七日附)(註四)第八條が、勞働事項に關し、「州勞働廳・勞働局・勞働管理官ノ構成ハ變更セラルヽコトナシ」といつてゐるのが、その根據である。

(註三) 協調會編、戰時社會政策ドイツ篇(昭和一五年)特に七五頁以下及二一八頁以下參照

(註四) 拙著「ナチス戰時經濟體制研究」九三頁以下第二編第三章參照

叙上の沿革にみる所によつて、歐洲戰爭下のナチス戰時經濟が、開戰前、既に、高度に確立してゐた勞働配置行政をもつてゐたことを知るのであるが、而も、それが、純然たるナチス的創作ではないとしても、大戰の經驗を如實に

生かしたナチス獨自の體制にまで進展してゐたことは、之を認めねばならないであらう。勞働大臣ゼルデ博士の如きは、かの「中央勞働紹介失業保險局」の構成及機能を以つて、行政組織上先例のない、所謂ナチス的國防經濟の所産である、といつてゐる（註五）。博士によれば、『それは、內務行政の舊殼を打破し、よく獨逸の經濟的及社會的構造を考慮し、以つて、ナチス的國防國家體制下の近代的行政形態の構成に、第一石を投じたものであつた。ナチス以前にそれがなかつたのは、いふまでもなく、其政治的及經濟的缺陷に原因があつたものであると共に、中央機關（アンシュタルト）の生成及活動が、大量的失業の强い心理的及政治的壓力によつて促進されたことは、明かな事實である。卽ち、ナチス政府は、かの巨大な失業の克服に當つて、指導者原理の實施と政治的存在の意義なき諸勢力の統合を通じ、このナチス以前の機關を純ナチス化することによつて之を達成した。所謂純ナチス化とは、古い意味に於ける純技術的組織的勞働紹介の代りに、國民のあらゆる力を大きな國策的乃至經濟政策的必要に卽應せしめる計畫的な勞働管理、いはゆる勞働配置の企畫化を具現したことを意味する。要するに、獨逸に於ける勞働配置政策は、旣に、社會政策の重要なる一部分を構成し、從つて、一般國策の重要部分を構成して居り、その性格は、特に、第二次四箇年計畫來顯著に現れた。而して、かゝる勞働配置政策の具現化を目標として來た勞働配置行政が、獨逸國防國家建設の上に、如何に有能な活動をなしたかは、例へば、ジーグフリード線の西部要塞建設、自動車專用道路の建設等の成功が何よりの證左である』といふのである。

（註五） Reichsminister Seldte über die Bedeutung und Aufgaben der Arbeitseinsatzverwaltung, Reichsarbeitsgset-zblatt, Nr. 4, 1940 V 501―3

三　かくして、勞働配置行政の戰時任務として如何なるものが考へられるかは、特に述ぶるまでもなく、明白であらう。

先づ、第一に、戰時經濟への轉換が、州勞働廳及勞働局に對し、無數の業務を與へることになつた點から考へねばならぬ。この轉換は、勞働力の大規模な編成替を伴ふが、その重要な戰時任務を擔當するのは勞働局に外ならない。即ち、戰時經濟への轉換を目標として、勞務移動の適時且つ計畫的なる勞働配置處分によつて統制する、といふ重要且つ困難なる任務である（註六）。

但し、戰爭開始直後の數箇月間が、勞働配置に關する任務に最も忙殺され、而も困難な問題を續出せしめる期間だといふことを注意すべきである。わけても、重要な任務は、第一に、消費財生産に從事せる勞働力を戰時經濟上重要な――而も、なるべく勞働者各自の職業準備教育に適した――職場に、最短期間のうちに配置してしまふといふことである。第二には、軍務に應召せる勞務者の一部を補充せねばならぬといふことである。第三には、各經濟部門（特に農業）に起る勞働力缺乏を迅速に除去するために、特別の對策を講ぜねばならぬといふことである。第四には、戰時經濟下の勞働配置を可及的迅速に擴充するために、勞働者職業再教育・婦女勞務者の養成等の對策を講ずることで

ある。

（註六）かゝる任務が、今次歐洲戰爭下に於て旨く遂行できたかどうかに就き、ナチス當局は、戰時下に所謂急性的失業の少かつた事實から、樂觀的に成功とみてゐたのである。之に就ては、尙次節參照。

要するに、ナチス戰時經濟體制下の勞働配置政策は、一般の場合と同樣、多年に亙る準備對策の强みを發揮し、機構乃至法制上、殆んど、戰時下なるが故の急造乃至急改を必要とすることなくして之に對處し得、特に、前編所述の國民徵用體制が、戰爭に直面して、若干の補正乃至擴充をみた以外は、大綱が戰爭前から整備してゐたところに一大特長がみ出されるのである（註七）。

（註七）獨逸が波蘭占領地區に對して、逸早く勞働配置行政的措置を講じたことは、周知の如くで、ゼルデ博士は、之を獨逸勞働政策の平時的整備に因る戰時活動の優なるものとして强調してゐる。卽ち、旣に戰爭第三日目の九月三日、シュレージエン州勞働廳事務所がリープニク市に設置され、其二週間後には、三〇箇所、九月末には七〇箇所が、占領地帶に臨時增設され、あらゆる機關に魁けて、硝煙尙ほ消えやらぬ地域に其地の勞働配置に乘出してゐた。特に、その顯著なる實績は、短期間のうちに、必要な農業勞働者を調達し、其秋の收穫に働かしめ得たことである。之が、波蘭の經濟的復興の一大基礎となつたことは、いふまでもない。尙ほ、波蘭俘虜の勞働配置に就ては、後述二九〇頁に於て、簡單に觸れて置いた。

第二節　開戰直後の「急性的失業」

一般に、開戰直後に於ては、（イ）軍隊動員による多數勞働者の徵集（ロ）軍需工業擴充の結果の大量勞働吸收（ハ）動員及作戰上交通機關の軍事專用に伴ふ勞働移動難（ニ）戰時犧牲產業の生起等の諸原因により、戰時勞務需給の特性として、急性的失業現象をみるのが常であり、程度の差こそあれ、すべての交戰國に、開戰後の一定期間勞働市場の混亂が起り、戰時勞働政策の第一期の任務は、差當り、かゝる急性的失業の對策に在ることになる（註八）。然し、かゝる戰時經濟の特色たる急性的失業の發生も、其進展による勞働需要の激增に伴ひ、早晚、解消されるに至るのであるが、對策を誤れば、戰時經濟運營の全體の上に、少からぬ暗影を投ずるに至るものである。

然らば、今次の獨逸戰時經濟はどうであつたか、といふに、叙上數年來の勞働配置官廳の組織と訓練の成果として、かゝる急性的失業に大して煩はさるゝことなく、戰時經濟轉換ができたものとみられた。例へば、前揭ゼルデ氏の擧ぐる數字によれば、一九三九年一二月の失業者數は、一二萬八千名、內男六萬五千、女六萬三千、而も完全なる勞働配置能力を有する失業者は、僅か一萬八千、之は、一九三八年一二月末に舊獨逸國だけで、四五萬六千の失業者ありしことに比し、格段の差であるといふのである。開戰一箇月後の一〇月初でさへ、前年（一八三八年）同期の半數に過ぎなかつたから、第一次大戰勃發當初の一箇月目に軍務に應召せざりし獨逸全工業勞働者の約四分の一が失業者と

なつたことゝ比較すれば、非常な差である、と伯林景氣研究所（註九）もいつてゐる。

例のジールツプ博士（註一〇）が開戰當初の失業者統計として掲げてゐる所を、左にみることにしたい。

（第一〇表）歐洲戰爭開始直後に於ける獨逸失業者

（甲）失業者總數

	舊獨逸	オストマルク	ズテーテン地方	總計
男子失業者	四一、〇〇〇	一六、〇〇〇	八、〇〇〇	六五、〇〇〇
女子失業者	三一、〇〇〇	二六、〇〇〇	六、〇〇〇	六三、〇〇〇
失業者總數	七二、〇〇〇	四二、〇〇〇	一四、〇〇〇	一二八、〇〇〇
内完全勞働配置能力あり調整可能の者	九、〇〇〇	六、〇〇〇	三、〇〇〇	一八、〇〇〇

（乙）州勞働廳管區別失業者

州勞働廳	人口（一九三三年）	失業者 男	失業者 女
オストプロイセン	二、四八四、〇〇〇	四四五	二九二
シュレージエン	四、七六五、〇〇〇	二、八八二	三、三三六
ブランデンブルグ	六、九三九、〇〇〇	四、六二六	四、三九四

ボンメルン	二、二六八、〇〇〇	五一〇	三三九
ノルトマルク	四、〇五八、〇〇〇	八、五二七	二、二二八
ニーダーザクセン	四、五六四、〇〇〇	四七六	四七三
ウエストフアーレン	五、二八四、〇〇〇	一、〇七三	一、五七一
ラインラント	八、四三四、〇〇〇	九、二五四	七、六三四
ヘッセン	三、九二〇、〇〇〇	二、二六五	二、三二〇
中獨	五、四二九、〇〇〇	二、一四六	一、四八八
ザクセン	五、二一八、〇〇〇	五、一八五	四、五一三
バイエルン	七、七七六、〇〇〇	一、六九六	一、七七七
西南獨逸	五、二五三、〇〇〇	一、八三七	一、一一八
オストマルク	七、一〇七、〇〇〇	一六、三二九	二六、〇三八
ズデーテンラント	三、一六一、〇〇〇	八、一〇一	五、六八八
總計	七、六六六、〇〇〇	六五、三五二	六三、二〇九

(丙) 大都市失業者

ウイーン	三〇、一九六

ハンブルグ	一〇、一九〇
ベルリン	七、八四七
ケルン	三、九〇二
ブレスラウ	三、四三二
ドレスデン	二、三八八
ライプチッヒ	一、四九四
ミュンヘン	六五三
總計	六〇、一〇二

（註）右の八大都市失業者だけで、全國失業者（一二萬八千）の約半分を占めることを注意せねばならぬ。

二　政府當局の右の發表によれば、獨逸戰時經濟に於ける急性的失業は、殆んど問題にならなかつたものとみられ、この點からも、ナチス勞働配置行政の任務の遂行が樂觀的に成功とみられてゐるわけであるが、この間の情勢を中央勞働紹介失業保險局長官ジールップ博士の說明に徵すると次の如くである（註一一）。

今次戰爭に際して行はれた獨逸の「勞働配置」狀況と前大戰前後に於ける勞働配置狀況との間には次の如き著しい差異が目立つ。卽ち、一九一四年上半期に於ける獨逸經濟の就業率は、完全な平和期の相貌を具へ、農業は通常通り

行はれ、收穫も平常通りであり、農業勞働者は、獨逸人の外に、五〇萬の外國移入勞働者が農業經營に這入り込んでゐた。又、商工經濟の分野でも、良好な操業振りで勞働力も飽和狀態であつた。開戰一箇月前の工業勞働者一〇〇に對して、失業は二・五乃至二・九の割合であつたのであるが、かうした開戰前の平和的相貌が、開戰と同時に、ひどい混亂に陷り、工業勞働者の夥しい失業を招來してしまつた。開戰一箇月後の失業者割合は、二・九%から二二・四%に跳ね上り、應召せざりし全工業勞働者の約四分の一が、經營閉鎖及制限によつて、失業となつた。之を特に著しかつた各工業部門に就てみると、

工業部門	開戰一箇月前	同上後
木材加工業	四・〇%	二六・八%
纖維工業	一・〇%	一七・一%
鐵及金屬工業	二・七%	一四・一%

最後の鐵及金屬工業の如きは、固有の軍需工業なのであるから、他は推して知るべしであつた。

然るに、今次歐洲戰爭の際は、全獨逸經濟の就業率が、四箇年計畫の進展に伴つて、開戰前久しく、極度の上昇を示し、所謂「完全操業」の形をとつて來たので、一九三九年八月の獨逸失業の如きは、まづ殆んど皆無といつても過言でない狀態であつたのであり、而も、九月、平時經濟より戰時經濟への轉換が勞働力の再編成を伴ふに至つても、

特にこれといつた著しい經營閉鎖上の失業現象も起らなかつた。これは、起つても、逸早く、勞働局の手で以て、新職場に編成替さるゝに至つたからである。だから、之を數字の上よりみるも大したことなく、一〇月初の失業者數は前（一九三八）年同期の半數。その半數さへ、大部分が、事實上就業不能の者であつた。而して之を地域の上より見るも、概ね、大都市（筆頭は舊オストリヤのウイーン次はハンブルグ及ベルリン）であつた。全國三九〇箇所の勞働局が、協力して、全失業者を報知し、且つ職業別に調査した結果は、

宿泊營業	四九、〇〇〇	男子使用人	二四、〇〇〇
		女子使用人	一五、〇〇〇
		勞働者	一、〇〇〇
運輸營業	七、五〇〇		
纖維被服工業	一一、五〇〇	男	三、一〇〇
		女	八、四〇〇
一般勞働者	二九、〇〇〇		

右の中、移動的な一般非熟練勞働者だけは、周知の如く性質上經濟轉換に因る失業の危險に曝されてゐるものであるから、二九〇〇〇の急性失業の發生は當然とみるべく、又運輸營業勞働力の失業七五〇〇は、例の自動車交通制限

措置（一九三九年九月六日附自動車繼續利用ニ關スル命令）に因るものである。又、宿泊營業關係の失業四九〇〇〇は燈火管制措置に關係した宿泊營業制限、特に、宿泊人員の制限に因るものであつた。

即ち、これらは、何れも、原因上大した問題もない失業であるが、纖維被服關係の一一五〇〇の失業は、半ば、纖維＝被服工業上の生産制限が一般販路筋乃至卸賣商筋に影響を及ぼしたもので、無論、この分野に於ける切符制（註一二）の實施に關係あるものとはみられない。大體から之を考ふるとき、戰時經濟の常道は、交戰國乃至戰爭影響國に對し、多かれ少かれ、極度の消費制限を强要し、消費財生産の制限を招來するのであり（從つて、消費の統制が早期に行はれゝば行はれるほど、又組織的に行はれれば行はれるほど、當該國の長期抗戰力は强くなる）、從つて、消費財生産部門の早期の制限は、常に、關係勞働者の失業を惹起するのが普通である。これらの失業者を軍需向工業に編入することは、勞働配置機關の重要な任務なわけであるが、多くの場合、かゝる勞働力の再編成は、職業變更と共に、居住地の變更を伴ひ、後者は、前者に比し數等困難な仕事である。從つて、之を勞働配置上より見れば、かゝる必然的再編成のためには、國家註文を出來る限り、消費工業から勞働力の流出した全國各地に分散的に發せねばならぬわけで、このことさへ旨く行けば、開戰直後の勞働力再編成上の社會的困難は、大分緩和される。

然し、かゝる軍需工業發註の分散措置を講じても、消費財生産工場の集結は、依然宿題として殘るであらう。特に民需向及輸出向のための需要が、優先的に考慮されねばならぬ必要が、益々大きくならう。之は、土地に固定せる勞

働者及使用人の就業確保のためでもある。註文が從業員の完全操業を不可能ならしめるほど僅少で、所謂操短勞働(註一三)を實施せねばならぬときは、各勞働局は、不足勞働扶助の賦與によつて、操短勞働者の活用を試みねばならぬのである。蓋し、經營閉鎖及勞働者及使用人の解雇をなすよりは、「操短勞働」をどし〳〵活用して、經營者と從業員との多面的關係を維持する方が、常に妥當だからである。經營閉鎖といふことは、常に、從業員の失業が酷だいふ事情は別として、失業を避けんとして、郷里を離れる有能な勞働力の喪失を意味するものなのである。……」

(註八)　例へば、森武夫博士、戰時統制經濟論(昭和一四年)一五六頁以下參照

(註九)　Halbjahrsberichte zur Wirtschaftslage, hgg. v. Dr. Ernst Wagemann, 14. Jg. 1939/40. Heft 2, Neue Folge

(註一〇)　F. Syrup, Arbeitslosigkeit z Kriegsbeginn, Soziale Praxis, 21. Heft, 1. November 1939, S. 1189.

(註一一)　F. Syrup, a. a. O.

(註一二)　拙著ナチス戰時經濟體制研究(昭和一五年)三二五頁以下、特に三三三頁以下又二五三頁以下參照。

(註一三)　所謂操短勞働者は、Kurzarbeiter の假譯語である。勞働者本人には勞働意思あり、經營主本人には操業意思あるも、資材不足等專ら戰時經濟的原因に基いて操業短縮の已むなきに至つた場合の從業員を謂ふ。「不足勞働」と譯する人もある。性質上「部分的失業者」と看做される。後述三五四頁參照。

第二章　勞務者移動制限の戰時强化

第一節　序　　說

一　凡そ、近代戰下に於ける戰時經濟轉換にして圓滑に行はるべき限り、勞働配置の企畫的轉換も之に隨伴すべきは、當然である。蓋し、軍務應召によつて空いた職場の勞務者補充とか、國防上重要なる工場への勞務者增加とか戰時不要生產工場に於ける勞務者解雇とか、國際間物資交易の阻碍及變動とか、凡そ無數の條件が、勞働配置の戰時體制化を要求するに至るからである。これらの一切の戰時情勢に卽應して、勞働配置は、必然的に、戰時經濟的要求に從つた企畫的指導を必要とするに至る。獨逸戰前數年間の國防經濟的發展は、月平均一五〇萬からの勞務者移動、卽ち轉職轉業が行はれてゐるのであるが、平時經濟から戰時經濟への移行に際しては、もつと短期間に、想像以上の大量に上るわけで、戰時下の勞働配置政策の運營は、平時よりも、數段の强化統制を必要とするに至る。例へば、無駄な轉職の防止とか、出來限り迅速なる移動勞務者の戰時經濟的要求に合致した就職とか、すべて、かくの如き徹底的な勞働配置政策の戰時强化なくしては、期待し得ないことのみである(註一四)。

又勞働省參事官チンメ博士もかう述べてゐる（註一五）『――第一次世界大戰は、我々をして、戰爭が單に兵器によつて遂行されるのみでなく、「經濟的」軍備も決定的意義をもつことを知らしめた。從つて、ナチス政權確立以來の獨逸は、單に其國防軍のみでなく、經濟をも、國土及獨逸國民への一切の攻擊に對する防衛の一線に立脚せしめて來た。之に必要なる準備は、必然的に、勞働配置の上にも及ぼされ、一九三三年以來、國策上の要求に從つて、絕えず强化されて來た。從つて、今次歐洲戰爭勃發に至るまでの獨逸に於ける勞働配置政策は、專ら、國防上、四箇年計畫上、食糧供給の確保上、重要なる經濟部門及職業層のみを對象としてゐた。それは、生產擴充及物資需給調整上必要とされた重點主義の結果であつた。然るに、現實の戰爭勃發は、國民の全勞働力を戰爭勝利といふ一大目標に向つて集中統括するの新たなる必要を生むに至つたのである云々』と。

斯くの如き情勢に即應するために、獨逸最高國防會議（註一六）は、こゝに戰時勞働力の全面的統括及管理のための立法的基礎を確立するに至つたものとみられるのである。

戰時新立法的措置とは、最高國防會議の發したる一九三九年九月一日附**勞務者移動制限令**（Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels.）、及び勞働大臣の發した（一九三九年九月六日附）其第一次施行令なのである。

二　凡そ、獨逸に於ける勞務動員制度の一環としての勞務者移動制限對策の眼目は、次の三樣の措置によつて、勞

働配置の企畫的統括指導をなす點に在るとされてゐる。

第一は、勞務者を夫々の勞務場により強く拘束せしめること、即ち勞働契約解除の制限（Kündigungspeschränkung）であり、

第二は、勞働配置上好もしからぬ勞務者雇入れを抑止すること、即ち雇入の制限（Einstellungspeschränkung）であり、

第三は、一切の自由勞務者にして、別異の勞働配置の可能なるものを勞働局にて登錄すること、即ち勞働者申告義務（Melpepflicht）の實施である。

而して、戰爭までの立法的措置に徵するに、第一の解約制限は三九年三月一〇日附國策上重要事業勞力需要確保令第二次施行細則（勞働者移動制限の件）及同七月一一日附同第三次施行細則（瀝青炭坑勞務者移動制限の件）によつて、既に、農業・山林業・鑛業・化學工業・建築材生産業・鐵金屬經濟關係の各經營に亙つて、一般的に、實施された。而も、單に、これらの各經濟部門のみに止らず、それ以外の分野に屬する經營に就ても、特別の勞働配置上の理由ある限り、個別的に、州勞勞廳長官によつて、解約制限が實施できる建前になつてゐたのである（前編一八九頁參照）。今次戰時經濟下の勞働者移動制限令はこの局部統制を一擲し、公的行政を包含する全經濟分野に、この解約制限の趣旨を擴張するに至つたものである。

第二の雇入制限も、既に、前掲第二次施行細則（第三章）で、或程度の實施をみてゐた所で、今次の戰時體制下にはじめて生れた措置では無論ない。たゞ、こゝでも、新制限令は、從來の局部的對策を一擲、例へば、勞務の種類、勞務者の年齡、特定經濟部門の經營といつた點で制約をもつてゐた態度を改めて、斷乎、一般的雇入制限を確立し特殊の場合のみを例外とするに至つた。

第三の勞働局に於ける勞務者登錄の申告制は、從來の勞務動員制度にみられなかつたものであるが、戰時下新制限令によつて創始された。大體、失業問題の代りに勞働者缺乏問題が登場するに至つた今日に於ける勞働局の任務は、求人職場を社會的見地に基て配分するといふ自由主義的機能よりも、寧ろ、缺乏せる勞働者を無數の求人職場に如何に配置すれば、國策上重要な事業の實施が確保できるかを考慮せねばならぬ立場に置かれてゐるのであつて、この勞務者申告制は、要するに、この理由に基て、未就職の勞務者を對象として實施さるゝに至つたものである。

（註一四）Dr. Letsch, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsel im Kriege, Reichsarbeitsblatt, Hett 19, Jg. 27, den 25. Sept. 1939.

（註一五）Dr. Timm, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels in der Kriegswirtschaft, Deutsches Arbeitsrecht, Nr. 7. November 1939.

（註一六）拙著「ナチス戰時經濟體制研究」八三頁以下參照。

第二節　戰時「勞務者移動制限令」全文

第一章　勞働關係ノ解消

第一條　（一）經營指導者・勞働者・使用人・徒弟・見習・實習生ハ、勞働關係ノ解消ニ對スル勞働局ノ許可アルトキニ限リ、勞働關係（徒弟關係）ノ解約ヲ宣言スルコトヲ得。

（二）豫メ許可ナクシテ行ハレタル解約ハ、法律上無效トス。但シ、特別例外ノ場合ニ於テ勞働局事後許可ヲ與ヘタルトキハコノ限リニアラズ。

（三）勞働局ノ許可ハ、解約ノ權限ヲ決定スルコトナシ。解約期限ノ遵守ナクシテ行ハレタル解約ニ就キ亦同ジ。

第二條　第一條第一項及第二項ニヨル許可ハ、次ノ各場合ニハ之ヲ必要トセズ。

一　契約當事者ガ勞働關係ノ解消ニ關シテ同意セル場合。

二　經營（假工事場）閉鎖セル場合。

三　勞働者・使用人・徒弟ガ試驗若クハ補助ノタメニ雇入レラレ、勞働關係（徒弟關係）一ケ月以內ニ終了セル場合。

〔備考〕　施行令關係條文

第一條　些少ノ對價ヲ得テ行ハル、臨時ノ勞務給付若クハ仕事ニシテ疾病保險義務ニ服セザルモノハ、勞働關係解消ニ對スル許可ヲ要セズ。

第二章　申告義務

第三條　勞働關係（徒弟關係）ノ解消ニ就テ第二條ニヨリ許可ヲ必要トセズトセラル、モノハ、其舊勞務場ヨリノ退職後遲滯ナク、其最近ノ住所地若クハ通常居所地ヲ管轄スル勞働局ニ之ヲ申告スベシ。

〔備考〕　施行令關係條文

第三條　一九三九年九月一日附命令第三條ニ基ク申告ハ、出頭ノ上若クハ書面ヲ以テ之ヲ行フベキモノトス。

書面ニヨル申告ハ次ノ記載事項ヲ要ス。

イ　姓名

ロ　住所（通常居所）及番戶

ハ　勞働手帳第……號、職業團體名……、職業種別……（勞働手帳ヨリ引用）

ニ　退職スベキ經營ノ名稱・種別及所在地

ホ　退職ノ期日

第三章　雇入制限

第四條 （一） 經營（アラユル種類ノ公私經營及行政體）及家計ハ、勞働局ノ許可アルトキニ限リ、勞働者・使用人・徒弟・見習及實習生ヲ雇入ルヽコトヲ得。

（二） 右許可ハ農業經營ヘノ雇入ニ就テハ、之ヲ必要トセズ。

〔備考〕 施行令關係條文

第二條 （一） 次ノ各經營ニ對スル雇入ニ就テハ、勞務者雇入ノ許可ヲ要セズ。

イ 鑛業經營（一九三九年五月一七日附經營調査ノ勞務擧調査體系營業目錄三類）。

ロ 一四歳以下ノ小兒ヲ抱ヘル家庭

（二） 第一條ノ例外ハ勞働手帳ヘノ登錄後最近マデ農業經營ニ就業シタル勞務者ノ雇入ニハ適用セズ。

第四章 其他規定

第五條 以上ノ規定ハ、夫婦・父母・祖父母・兄弟姉妹ノ經營ニ規則的ニ協力スル家族ニシテ、勞働者若クハ使用人トシテ就業スルモノニモ、之ヲ準用ス。

第六條 （一） 勞働局ハ、勞務者ノ解約及雇入ニ對スル許可申請ニ對スル決定ヲナスニ際シ、次ノ諸點ヲ考慮斟酌スベキモノトス。

イ 國策的及社會的觀點

ロ　勞働配置・職業後進者指導・勞賃政策ノ一般的方針

ハ　勞働者及使用人ノ職業的向上ノ觀點

(二)　許可ハ、賦課ヲ條件トシテ、之ヲ賦與スルコトヲ得

第七條　(一)　許可ノ賦與ヲ管掌スルモノハ、次ノ如シ。

イ　勞働關係(徒弟關係)ノ解消ニ就テハ、最後ノ勞務場所在地ヲ管轄スル勞働局

ロ　雇人ニ就テハ、雇入レヲナサントスル經營(家庭)ノ所在地ヲ管轄スル勞働局

(二)　個々ノ場合ニ就キ、許可ノ必要アリヤ否ヤニ關シ疑アルトキハ、勞働局ハ、法律上ノ手段ニヨラズシテ、之ヲ決定スルモノトス。

第八條　(一)　第一章ニヨル許可ノ申請ハ、勞働關係ノ解消ヲ欲スル契約者ガ、之ヲ所轄勞働局(第七條第一項イ)ニ提起スルモノトス。

(二)　第三章ニヨル許可ノ申請ハ、雇入ヲ欲スル經營主ガ、之ヲ所轄勞働局(第七條第一項ロ)ニ提起スルモノトス。

(三)　申請ニ關スル決定ハ、申請者ニ對シ、文書ヲ以テ之ヲ通報ス。但シ、特別ノ場合ハ、文書ニヨル形式ヲ略スルコトヲ得。

第九條　航海ニ使用セラルル船舶ノ乘組員（海員使用人ヲ除ク）ハ、本令施行ニ際シ、勞働局ノ代リニ海員局（Seemannsämter）ヲ以テ管轄廳トス。許可ノ賦與（第七條第一項）ニ就テハ、勞働關係ノ解消ニ際シテハ、解雇ノ海員局ガ、雇入ニ際シテハ、募集ノ海員局ガ之ヲ管掌ス。

第五章　除　外　例

第一〇條　勞働大臣ハ、經濟部門・經營、家庭及個人ヲ本令第一章及第三章ノ規定ヨリ除外スル權限ヲ有ス。勞働大臣ハ、右權限ヲ州勞働廳長官ニ委讓スルコトヲ得。

第六章　終　結　規　定

第一一條　本令ニ違反シ若クハ脱法シタルモノ又ハ自己ノ業務ヲ勞働關係（徒弟關係）ノ合法的解消前ニ抛棄シタル者ハ、勞働局ノ告訴ヲ待ツテ、禁錮及罰金若クハ其一ヲ以テ處斷ス。

第一二條　勞働大臣ハ、本令ノ實施及補充ニ必要ナル法律規程及行政規程ヲ定ムル權限ヲ有ス。

第一三條　（一）　本令ハ公布ト共ニ之ヲ施行ス。

（二）　同時ニ廢止スベキ法令左ノ如シ。

イ　一九三九年三月一〇日附國策上重要事業勞力需要確保令第二次施行令（勞務者移動制限ノ件）

ロ　一九三九年七月一一日附國策上重要事業勞力需要確保令第三次施行令（瀝青炭坑勞務者移動制限ノ件）

第三節　戰時勞務者移動制限の內容

第一項　勞働契約解除の制限

一　所謂「解約制限」は、明文によつて示さるゝ如く、單に、經營主だけとか、勞働者だけとかを拘束する一方的措置でなく、其兩者を拘束する措置である。經營主も勞務者（勞働者・使用人・徒弟・見習生）も、共に、同じ立場に立ち、勞働局の許可なくして、勞働關係（徒弟關係）の解約を宣言し得ない。萬一勞働局の許可なくして解約を宣言しても、法律上の效力を生じない。無論、明文の示す如く、勞働局は、特別例外の場合に於て事後許可を與へることを得ることになつてゐるのであるが、勞働局が、この權限を行使するか否か、行使して許可を與へるとしても、其許可範圍如何の點は、勞働局の自由裁量に待たねばならぬ所である。勞働局は、特に、勞働配置上の要求を熟慮斟酌して、之が許可の賦與如何を決定せねばならぬことはいふまでもない。

尙ほ、勞働局の事後許可は、勞働局の許可なくして解約を宣言した契約當事者の一方が許可の必要なることを知るべかりしに知らざりしとき、及び勞働局が許可を與へるまで解約の宣言を期待してゐたやうな事情が看取できるときは、與へられぬこともある、といふ立法當局の見解である（註一七）。

二　次に、勞働局の解約許可は、專ら經濟政策的・勞働配置政策的見地からのみ決定せらるべき事項であるから、解約に理由ありや否やの法的權限を審査・裁定することはできないものとされた。即ち、解約の許可を請求せるものが一般的に若くは、其指定の時日に、契約上又は法律上、解約をなし得るものかどうかの裁定は、勞働局の權限外とされ且つ其義務なしとされたのである。例へば、或經營主が、一九三九年九月二〇日に、或請負師の一一月一日解約の許可を申請したとするに、勞働局は、右經營主が、當該賃率規則若くは個々の勞働契約に從つて、或は又、一般勞働法の規定に照して、右一一月一日に解約の效力が發生するかどうか、それ以後でなければ、解約宣言をし得ないのかどうか、の問題を審査・裁定する義務はないのである。而して、解約が當該期日に可能であり且つ許さるべきものであることを前提とする許可申請である以上、申請せる經營主が、其責任を負はねばならない。もし、この責任を自覺せずして、許さるべからざる期日に於ける解約を申請せる經營主ありとせば、勞働局賦與の許可ある場合でも、當該勞働者（前例の請負師）は、必ずしもこの「許可」を甘受するに及ばない。即ち、右の解約に對し、勞働裁判所への抗告をなし若くは、解約無效確認の訴を起す權利が發生するものと解されてゐるのである（註一八）。

戰時下の新勞務者移動制限令は、其適用範圍に於ても戰前の舊令を擴充した。即ち、舊令では、單に勞働手帳義務ある勞務者竝びに其經營主・夫婦・父母・祖父母・兄弟姉妹の經營に規則的に協力就業してゐる家族（勞働者及使用人として就業し、且つ勞働手帳の義務を有するに及ばず）のみを人的範圍としてゐたのであるが、新令は、勞働手帳義務あ

ると否とを問はず、一切の勞働者に及ぶこととされた。從つて、例へば、勞働手帳の代りに、海員手帳（Seemansbuch）をもつ船舶乘組員（海員）の勞働關係も、之を解約するには、勞働局の許可を要するものとされるに至つたのである。但し、經營主・夫婦・父母・祖父母・兄弟姉妹の經營に規則的に協力就業してゐる家族にも、解約制限を準用するといふ舊令の規定は、そのまゝ、新令にも引繼がれ、右協力關係の解消も、其如何なる方面からすると否とを問はず、勞働局の許可を要するものとされた。然し、協力關係があるかどうかの問題は、勞働關係が存在するかどうかの問題よりも、解釋の難しい問題であるが、疑はしい場合は、勞働局が、勞働配置の要求を第一義的に考へて、決定すべし、といふ當局の見解である（註一九）。

三　尙ほ、勞働關係解約の制限の規定に關する注意點を若干述べると、

イ　勞務者移動制限令第一條に所謂「經營指導者」（經營主）（Betriebsführer）の中には、一般家庭の世帶主（Haushaltungsvorstände）も含まれる。

ロ　官吏は、官吏法の特別規定によつて、拘束を受ける。從つて、解約制限の適用は受けない。

ハ　解約制限は、該勞務者が舊勞働場所に留ることが勞働配置上の要求に合致する場合の措置であるから、右の要求に合致しない場合には、勞働局は、原則として、解約の許可を與へねばならない。新勞務者移動制限制では、解約の許可を要せざる場合を明文で列擧して居る（前揭法文參照）。

二　勞働關係解消の許可賦與を管掌するのは、勞働場所々在地管轄の勞働局である。許可賦與の請求は、勞働關係の解約を欲する契約當事者の一方が之を提起すべきものとされた。

（註一七）Dr. Timm, a, a, O.

（註一八）Dr. Timm, a, a, O.

（註一九）Dr. Timm, a, a, O.

第二項　雇入制限

一　舊勞務者移動制限令では、「勞働大臣ハ勞働者及使用人ノ雇入及就業ヲ勞働局ノ同意ニ係ル旨指令スルコトヲ得」と規定され、勞働者雇入は、極めて限られた範圍に於てのみ、勞働局の許可を要するものとされたのであるが、新勞務者移動制限令では、一切の經營（而もあらゆる種類の公私經營及行政官衙）竝びに家計が、勞働局の許可あるときに限り、勞務者（勞働者・使用人・徒弟・見習・實習生）を雇入るゝことを得、右許可は、雇入の時期に既に與へられてゐなければならぬ、と包括的直接的に定められた。たゞ注意すべき點は、雇入の事後許可も、解約の事後許可と同樣、勞働力の企畫的統制を阻碍するといふ見地から、新制では、認められぬことになつたことである。

二　新制では、農業經營への雇入には、勞働局の許可を必要とせず、と明文（第四條第二項）を以て、端的に、規定

された。これはいふまでもなく、農業勞働者の適當且つ必要な數を確保せねばならぬといふ農業の食糧經濟的意義を宣明し、事に對處したものである。

而して、施行令によつて、勞働局の許可を要せざる例外の場合が擴張された（前節所揭條文參照）。

右の如く、雇入の制限には、農業經營の場合と、鑛業及一四歳以下の小兒を抱へる家庭の場合と、例外が二種認められたが、兩者を比較すれば、一の物的差異がある。即ち、後者は、勞働手帳への登錄後最近まで農業經營に就業したる勞務者の雇入に許可を要するとされてゐるだけに、製限やゝ緩であることである。之は、農業から必要な勞働力を如何なる事情あるも引拔くべきでなく、戰時經濟上重要な任務をもつ經營（例へば、鑛業經營）若くは小兒を抱へる家內工業に對する雇入の必要ある場合でも許さぬ、といふ趣旨を示したものとして、注目すべき點である。

尙ほ、一四歳以下の小兒を抱へる家庭への勞働者雇入に許可を免除されたのは、例へば、女子靑年勞働義務年期制（Pflichtjahr des Mädchen）（第一編九八頁參照）の實施に當つて、勞働配置上、從來とも、これらの家庭に、相當の讓步が要求されてゐたので、戰時下特に之を緩和した趣旨と考へられる。其他の場合に於ても、一般に小兒を抱へる家庭を特別に考慮することは、戰時に於ても勞働局の最も重要な任務の一に屬するとされたのである。

三　雇入許可を與へる勞働局は、雇入許可を申請せる經營（又は家庭）の所在地を管轄する勞働局である。許可を申請するのは、雇入をなさんとする經營又は家庭であつて、雇入れらるべき勞働者でない點を注意せねばならぬ。

雇入制限は夫婦・兩親・祖父母・兄弟姉妹の經營に規則的に協力する家族にして、勞働者又は使用人として就業せざる者にも、適用せられる。例へば、父親の經營に規則的に協力せる農家の少女が、或紡績工場に雇入れて貰はうと欲するときは、右の雇入に就ても、亦、農業の協力就業關係の解消に就ても、勞働局の許可を必要とすること言を待たないのであるが、もし、右の少女が、紡績工場をやめて、再び父親の農場に協力就業せんと欲するときは、一般農業雇入の場合として、勞働局の許可不要とされるわけである。從つて、この場合には、專ら、紡績工場に於ける勞働關係の解消の許可のみが審査さるべく、審査に際しては、農業勞働力の需要乃至特別の食糧經濟的意義を斟酌して、許可賦與の能否を決すべきものとされたのである。

第三項　申告義務

一　以上述ぶる所によつて明かな如く、勞働關係の解消に就て勞働局の許可を要する勞務者に在つては、許可申請によつて、勞務者の動態が、其都度勞働局當局の手許でハツキリしてゐるわけであり、從つて、勞働力を如何にして何處に、配置すべきかの對策も迅速に講じ得、退職の旨を一々勞働局に申告せしむる必要もないわけである。寧ろ、一般的な申告義務を實施すれば、勞働局に無用の手數をかけないことになり、戰時經濟の原則にも合致することになる。

故に、戰時下の新勞務者移動制限令に於ける移動勞務者の申告義務制は、決して、一般的なものでなく、勞働局の許可なくして、勞働關係を解消し得る勞務者に就てのみ實施される。卽ち、（イ）勞働關係の解消に就て合意ありたるもの（ロ）經營閉鎖によるもの（後述二九一頁參照）（ハ）試驗若くは補助のための短期就業の三の場合は、勞働局の許可を要せざる代り、其都度、勞働局に申告せねばならない。

又、臨時の勞務給付をなし、若くは些少の對價を得て就業し、從つて、疾病保險義務に服さざる勞務者（施令第一條）は、勞働關係解消に就き、勞働局の許可を要せざるばかりでなく、こゝに所謂「申告義務」もないものと解された。その理由は、當局者の見解によれば、右の條件に該當する者は、勞務者移動制限令第二條によつて、解約制限を免除さるゝにあらずして、同第一次施行令第一條によつて、免除されてゐるのであり、而も、申告義務は、勞務者移動制限令第二條によつて免除された者に對してのみ、賦課さるゝものだからである（註二〇）。之を實質的に考ふるも、勞働配置上極めて制限的な扱ひを受けるこの種の勞務者の申告は、特に重要視すべき程の勞働配置的意義を有しないからである。

二　申告は、舊勞務場からの退職後、遲滯なく、之を行はねばならない。而も、既に退職すべき期日が確定してゐる場合に、豫め申告することは、勞働配置上からみれば、望ましいことであるが、然し、制度としては、要求できないものと考へられた。

尙ほ、從來、すべての解雇せられたる勞務者を出來る限り迅速に、他の職場に配置せねばならぬ必要があつたゝめに、多數の勞働局が退職勞務者の種別・人員・時期等に就て、各經營と相互連絡してゐたのであるが、このことは、申告制に關聯して、戰時勞働行政下でも、採用され、勞働大臣は、其施行訓令に於て、勞働局と經營との間のこの種の協定を承認し、勞働局に於て、退職勞務者を經營から連絡通報ありたる場合は、所謂申告義務を免除してもいゝことゝされた。

遲滯なく申告すべしとの義務が認められたのは、勞働局が、勞務者移動の現況を絕えず知悉してゐなければならぬ勞働配置政策上の要求があるからである。もし、過失なくして申告遲滯を敢てしたるものは、處罰される。

申告の受領を管掌するのは、移動勞務者の最後の住所地及通常居所地を管轄する勞働局である。但し、勞務者にして經營から移動したる後、其住所又は居所を他の勞働局の管內に移したるときは、右申告は、最後の住所地管轄の勞働局から新勞働局に移牒し、以て、新管轄勞働局をして、別途の勞働配置統制を行ひ得るやうにせねばならぬとされてゐる。

申告の樣式は、施行令によると、二種定められてある。一は、出頭による申告であり、他は、書面による申告である。申告義務者は、其何れの樣式によつて申告するも隨意とされる。但し、書面による申告の際でも、勞働局は、別異の勞働配置上必要と認むる場合に付き、本人の出頭を命ずることができる。

申告義務は、所謂「協力就業の家族」にも適用される。協力就業の家族が勞務者移動制限令第五條所定の親戚の經營から移動するときは、遲滯なく、勞働局に申告せねばならぬ。

（註二〇）Dr. Timm. a. a. O. S. 272

第三章　緊急勞務令の戰時發動

第一節　序　說

一　第一編及第二編に於てみ來れる如く、獨逸に於ては、其國防經濟的生產擴充の四箇年計畫が進展するに伴つて漸次に、所要勞働力の缺乏現象をみるに至り、之が對策として、夙に實施され來つた勞働配置政策を更に强化し、强權による勞務徵用制を施くの必要をみるに至つて、一九三八年六月二二日附で、「國策上重要事業勞力需要確保令」が、四箇年計畫受託官の名で公布され、同七月一日から實施された。而して、獨逸國民のすべてに、一定期間國家事業奉仕の義務を負はしたこの劃期的國民勞働義務制の第二次命令は、六月三〇日附で、第三次命令は、一〇月一五日附で公布されたのであつたが、特に、第三次勞力確保令は、所謂「緊急勞務令」(Notdienstverordnung) として、戰時其他緊急時に於ける高度の勞務動員制を定めたものであつた。卽ち、「公共ノ艱難ノ克服ヲ準備スルタメ」に、獨逸國土內の居住民に特定期間緊急勞務を命ずる趣旨で、九月一日から施行をみることになつてゐたのであるが、現實の發動條件が具備せざるために實施をみないでゐたものである。而も、翌一九三九年二月一三日、基本令たる勞力確

保令が、更に、事態の進展に伴つて擴充を受け、「四箇年計畫受託者ニ於テ實施ノ遷延ヲ許サヾル重要性アリト認メタル事業」に付、一律に國土内居住民の勞務義務が確立されるに至つても、この第三次命令の方は、依然發動をみず、專ら、一般的勞力確保令による勞務需給調整が行はれてゐたのであつた。而も、一般勞務者の徴用は、數多く實施されたにも拘らず、この緊急勞務者の徴用は、殆んど見るべき役割を營まなかつたので、其法的存在の無意味さへ主張する向があつたもの丶如くであるが、戰争の勃發は、こ丶に、勞務動員制に強力な一歩を進めるに至つたのである。

然し、注目すべき點は、後にも述ぶる如く「緊急勞務制」により補充さるべき勞働力は、一般産業勞働力にあらず國家非常の際に於ける高權的（就中警察的）任務の勞力補充だ、といふ點で、むしろ、緊急「奉仕」と稱すべきものである。特に、後にもみる如く、それは、積極的な勞務の給付のみならず、不作爲及認容をも内容とすることが認められてゐるのであるから、こ丶で、一般勞働力の確保といふも、廣義に構想せるものであることはいふまでもない、いはゞ前大戰當時の祖國補助勤務法（一九一六年一二月五日附）にも比せらるべきものである。

二　一九三九年九月歐洲戰争による急激な情勢の進展は、緊急に應じ、領土の擴大・特に東部（舊波蘭）の警察官の增配勞務關係にも強力な對戰措置が要求されるに至り、こ丶に、制定後一年振りで、緊急勞務令施行細則の制定をみるに至つた。注意すべきことは、この四箇年計畫受託官の命令を施行乃至補充するに必要なる法規命令及行政命令が、内務大臣によつて定められることになつて居り、勞働大臣所管は、單に其社會法規程だけである、とされた點で

ある。

緊急勞務關係法規は、一括すれば、次の如くである。

イ　一九三八年一〇月一五日附國策上重要事業勞力需要確保第三次命令（緊急勞務令）（法條全文は前編一一八頁既掲）

ロ　一九三九年七月八日附緊急勞務給付ヲ命ジ得ル官廳ノ告示

ハ　一九三九年九月一五日附緊急勞務令第一次施行令

ニ　一九三九年一〇月一〇日緊急勞務令第二次施行令（緊急勞務義務者社會保險ノ件）

ホ　一九三九年一〇月一四日附緊急勞務令第三次施行令（長期緊急勞務召集報酬ノ件）

ヘ　一九三九年七月一八日附・一〇月一三日附緊急勞務義務者報酬率ニ關スル内務大臣回章

三　緊急勞務者徵用制（Notdienst）は、一般勞務者徵用制（Dienstverpflichtung）と、立法の出發點を同じくするばかりでなく、形式的にも、緊急勞務令は、國策上重要事業勞力需要確保第三次命令とされてゐるのであつて、兩者共、ナチスの所謂協同體福祉のための總力の無條件的配置を主眼とせる强力なる勞働配置法を構成するものであるとされてゐる。

然し、質的近似にも拘らず、兩者間には、發動の條件に於て大いなる差異が認められ、之に應じて、制度の眼目とする所も、若干の差別がある。即ち、一般勞務者徵用は、國策上重要なる公私の事業に對する勞務の徵用であるのに

對し、緊急奉仕勞務者の徵用は、高權的任務への直接的配置、國家事務に對する補助的勤務者の配置である、といふ點、前者は、國策上實施の遷延を許さぬ重要事業への勞働力補給を眼目とさるゝに對し、後者は、公共の艱難を克服し且つ其克服を準備すべきために、一定期間、領土內全居住民の徵用を行ふものである點、――この二點に、重要な差異が認められるのである。

第二節　戰時緊急勞働制の內容（註二二）

第一項　人的範圍

緊急勞務制の本質は、すべての國民を、例外なく、動員する點に在るが、單に國民のみならず、外國人をも含む一切の國內居住人を動員するといふ特質をもつものである。

動員される者は、その國籍、その年齡、その性別、その家族的地位等一切の條件を問はないことを原則とする。然し、若干の制限あるは、性質上、當然で、國民の中、緊急勞務義務を免除されるもの次の如し（第一施令第一條）。

イ　一五歲以下及七十歲以上ノ者

ロ　一五歲以下ノ小兒ノ母ニシテ、之ト家ヲ共ニスル者。但シ、勞務給付ガ母ノ子ニ對スル義務ト合致セザル場合

ニ限ル

ヘ　妊娠六ケ月以上ノ姙婦、產後二ケ月以下ノ產婦

ニ　勞働不能ノ者

又、外國人に在ても、一の制限が認められる。即ち、國際條約若くは國際法の公認原則に基き、免除が認められる場合（同第一條第四號）。例へば、外國官憲代表員（例、外交官）の如し。

更に、緊急勞務令には、も一つ例外が認められてゐる。即ち、「國防法ニ基ク兵役服務、關稅國境勤務、勞働奉仕團服務、警察勤務、親衞本隊服務、親衞髑髏隊服務、防空警備勤務、防空治安勤務乃至一般補助勤務は本緊急勞務ニ優先ス」（同第一條第三條）と定められたので、これらの服務者は、當然、緊急勞務を免除されるわけである。尤も、緊急勞務は、後述の如く大體に於て、かくの如き種類の高權的任務を對象とするもので一般產業勞働を對象とするのではないのであるから、當然の措置であらう。

要するに、國家が高權的任義の遂行のために、補助的勞力を必要とするときは、大獨逸國內に居住する者として、以上の除外者に該當せざる者は、すべて、協力の義務があるわけである。

第二項　物的範圍

「緊急勞務」の給付内容は、一般勞務徵用制のそれよりも範圍が廣く、單なる勞務力としての配置に限らないのである。かうした積極的配置の外に、專ら、消極的な忍容（Duldungen）若くは不作爲（Unterlassungen）を要求せらるゝこともある。（故に、之を嚴密な用語例でいふならば、緊急「奉仕」とでもいつた方が妥當かもしれないのであるが、ここでは、假に、緊急勞務として置く）。

從つて、緊急勞務のうちには、單なる「勞務」でなしに、「奉仕」として、緊急勞務を命ぜられた場合に、自己の所有若くは所持にかゝる物件を提供し利用すべき場合があるわけである。かゝる場合に處するために第一次施行令第一〇條は、若干の補償規定を設け、緊急勞務を受くべき者が、當該物件所有者若くは所持者に對して支辨すべき損害補償を定めてゐる。同條（物的給付ノ補償）は、第一項に曰く、「緊急勞務義務者ガ緊急勞務令第一條第五項ニ基キ利用シタル物件、又ハ緊急勞務ノ給付上不可缺ナル物件ノ所有者若クハ所持者ニ付右利用ノタメ經濟上ノ損害ヲ生ジタルトキハ、右費用ノ負擔ニシテ其者ニ歸スルコトノ正當ナラザル限リ、所有者若クハ所持者ハ緊急勞務ヲ受クベキ者ヨリ相當ノ賠償ヲ受クルコトヲ得」、第二項に曰く、「損害賠償ニ關シ見解ノ相違シタルトキハ緊急勞務者ヲ徵用シタル官廳之ヲ決定ス。抗告手續ニ關シテハ、緊急勞務令第六條ノ規定ヲ適用シ、抗告ヲシテ停止的效力ヲモタシムルコトヲ得」と。

第三項　「緊急勞務」徵用官廳

「緊急勞務」を命ずるのは、單に官廳のみであり、給付自體は、高權的性質のものに限られる（令第一條第二項）のであるが、然らば、この緊急勞務を命ずるのは、何れの官廳か、といふに、本令第二條が、「四箇年計畫受託官ハ内務大臣ト協議ノ上緊急勞務ヲ要求シ得〻官廳ヲ定ムルコトヲ得」といへるのに基き、一九三九年七月八日附四箇年計畫受託官告示（Bekanntmachung der Behörden. die Notdienstleistungen fordern können）によつて、定められた。同告示は、（A）長期及短期緊急勞務（B）短期緊急勞務（C）長期緊急勞務の三種に分つて定めた。

（甲）　長期及短期緊急勞務を命じ得るもの

1　國家の特任警察執行官

2　下級行政廳、卽ち、

イ、都市域では、市長（Oberbürgermeister, Bürgermeister der Regierende Bürgermeister）

ロ、其他は、郡長（Landrat, Landherr）

（乙）　短期緊急勞務を命じ得るもの

危險緊迫せる場合、警察、駐在所及町村長

（丙）長期緊急勞務を命じ得るもの

イ　待命又は休職の國家官吏に對し、當該行政最高官廳、若くはその指定機關

ロ　待命又は休職の市町村公吏に對し、本人住所地管轄の上級市町村監督廳

ハ　恩給を受くる退職勞働奉仕指導員（男女共）に對し、獨逸勞働統監（ヒール、氏現在）

緊急勞務は、長期と短期の二樣に分れ、長期緊急勞務は、法律の明文で、「服務ガ主タル職業トシテ行ハレ三日以上繼續スル場合若クハ最初ヨリ三日以上ノ長期ガ豫期セラル、場合」のみに限ると定められ、短期緊急勞務の方は、法律に具體的に明示されず、其他一切の場合を含むとだけ定められてゐる。

第四項　緊急勞務義務者の保護

一　緊急勞務義務者は徵集の瞬間より、其勞働關係より休暇を得たるものとされる。從つて、其期間中の賃金及俸給の請求權は、停止する理である。但し、短期の緊急勞務の場合には、經營主は、三日間の賃金及俸給を繼續支拂はねばならぬことになつてゐる。それが經營主の大きな經濟的負擔となる場合は、內務大臣によつて、若干の緩和的措置が講ぜられる。施行令第五條（苛酷ノ緩和）に曰く、「緊急勞務令第五條第二項ニ基ク勞働報酬若クハ其他ノ關係ノ支拂ガ當該經營ニトリ、經營計算上ノ大イナル障碍トナルベキ場合ニ於テハ、內務大臣ハ、財務大臣ト協議ノ上、苛

酷性ノ緩和ヲ認ムルコトヲ得。内務大臣ハ、同時ニ、其補償ヲ何レノ財源ヲ以テシ、結局之ヲ何人ノ負擔ニ歸スベキカヲ定ム」と。

緊急勞務のために認められた休暇の場合には、兩當事者にとつて、解約制限の義務が生ずる。

短期緊急勞務に徴用せられた場合には、新たなる勞働契約が成立するわけではないが、長期の場合には、新勞働契約成立の原因となることができる。一般に、長期緊急勞務は、たゞ徴用官廳のみが、之を解除し得るのであり、其解除は、當該官廳の自由裁量によつてきまる。

二　緊急勞務義務者の保護のためには、特別の扶助規定が必要であるとは、夙に、認められた所であるが、規定化されたのは、戰時下の第一次施行令が初めてゞある。施行令では、(イ)緊急勞務義務者に對する生活需要の保障と(ロ)其家族のための援護扶助と二種が、認められること、軍務應召者の場合と同斷である。第一次施行令第七條(生活需要ノ保障)の第一項に曰く、「内務大臣ハ、財務大臣ト協議ノ上、緊急勞務給付ノタメニ徴用セラレタル緊急勞務義務者ノ生活需要ノ保障ヲ規制シ、コノタメニ、緊急勞務義務者ニ對スル報酬率ヲ定ム。内務大臣ノ特ニ定ムル場合ニ就テハ、生活需要ノ保障及之ト相異ル報酬率確定ヲ他ノ官廳ニ委讓スルコトヲ得。生活需要ノ保障特ニ法定報酬ノ許與ニヨツテ生ズル費額ハ、第三者ニ對スル緊急勞務義務者ノ割當ノ場合ハ、第三者之ヲ負擔ス」と。又第二項に曰く、「長期緊急勞務ニ從フ官吏ニ就テハ、當該最高官廳、内務大臣ノ細目ノ規定ニ從ツテ、其勞務收入ハ、緊急

勞務ニヨツテ與ヘラルベキ報酬ノ額マデ、全部又ハ一部抑留スルコトヲ命ズルコトヲ得。獨逸勞働奉仕指導員（男女共）ニ付亦同ジ」。又第三項に曰く、「長期緊急勞務ニ從フ休職若クハ退職官吏ノ勞務服務ハ、一九三七年一月二六日附獨逸官吏法第一二七條其他ノ規定ニ所謂「公的勤務ヘノ出向」（Verweudung im öffentlichen Dienst）ト看做ス」と。第八條（家族扶助）に曰く、「緊急勞務令ニ基キ勞務給付ニ徵集セラレタル緊急勞務義務者ノ家族ハ、一九三九年七月一日附家族扶助施行令第三〇條第一項第二號ノ基準ニ從ヒ家族扶助ヲ受ク」と。又第九條（恩給）の第一項に曰く、「緊急勞務義務者ニシテ緊急勞務ノタメニ負傷シタルトキハ、本人及本人ノ遺族ニ對シ申請ニ基キ、一九三九年九月一日附人的損害賠償令ニ從ツテ扶助及恩給ヲ給スルモノトス」と。第二項に曰く「緊急勞務ノタメノ負傷ハ、緊急勞務ニヨル身體傷害アリタル場合ニ之ヲ認ム」と。第三項に曰く、「緊急勞務ノタメノ負傷ト認メラレザリシ身體傷害、緊急勞務ノタメニ惡化シタルトキハ、右惡化ハ之ヲ緊急勞務ノタメノ傷害ト看做ス」と。第四項に曰く、「緊急勞務ノタメノ負傷ハ、身體傷害ガ負傷者ニヨツテ、故意ニ之ヲ惹起シタルモノナルトキハ、之ヲ認メズ」と。

右の規定によつて明かなる如く、緊急勞務義務者の固有の生活保障は、內務大臣の定むる額だけ個人的出費のための補償として、所定の報酬率に從つて與へられ、更に、家族扶助も與へられる。緊急勞務義務者にして、其勞務義務期間中、正當なる就業關係に立つときは、相當なる勤務收入を受けるわけである。家族に對する家族扶助料の支拂の

問題は、舊生活狀態と新生活狀態とを比較してきめられる問題で、この點に就ては、一般家族扶助法の原則が適用されることになるわけである（註二二）。要するに、緊急勞務義務者及其家族は、緊急勞務配置前よりも、惡化さすべきものではないといふ趣旨である。

次に、緊急勞務義務者災禍に遭ひたるときは、本人及本人の家族に對する給與は、一九三九年九月一日附**人的損害賠償令**（Verordnung über die Entschädigung von Personenschäden = Personenschädenverordnung）によつて保障される。從つて、警察上の補助勤務に召集せられたる緊急勞務義務者が、何らかの救助作業中に遭難したるときは、其の緊急勞務を免れんがための故意の身體傷害でさへなければ、給與があるのである。

第五項　緊急勞務義務者の社會保險

緊急勞務義務者の社會保險に關する事項は、戰時の本令發動に際して、新規に規定されたものである（三九年一〇月一〇日附緊急勞務令第二次施行令）。短期の緊急勞務に就ては、規定の變更はなく、既存の社會保險關係が、そのまゝ繼續するものとされたが、長期の緊急勞務に就ては、從來の就業場所に於て、勤務收入を繼續支拂ふ場合には、變更をみないが、然らざる場合は、社會保險に關する一般規定が適用される。但し、緊急勞務義務者が就業關係に入りたる場合に限る。然しながら、就業關係を伴はずに、長期緊急勞務義務を負ふに至りたる場合は、勞務給付受領者

は、疾病保險を、自己の費用に基て、實施せねばならぬ。但し、緊急勞務義務者に對する災害保險義務なるものはなくなつた。年金保險乃至恩給保險は、一九三九年一〇月一三日附國防軍特別配置中ノ社會保險ニ關スル命令（Verordnung über die ozialversicherung während des besonderen Einsatzes der Wehrmacht）の準用を受けることになつてゐる（詳細は右施行令を參照ありたし）。

第六項　「緊急勞務」制の手續

緊急勞務徵用を管轄する官廳が、一九三九年七月八日附內務大臣告示によつて定められたことに就ては、既に述べた（二四五頁參照）。これによれば、短期若くは長期の緊急勞務を命じ得るのは、專ら國家の警察行政廳及下級行政廳である。その他の事務當局は、これらの緊急勞務徵用廳と連絡せねばならず、特殊の危險に因る必要生じたる場合には、町村警察署及市長も、短期緊急勞務を要求し得る。

緊急勞務者の配置は、原則として、文書による徵集により行はれる。たゞ、緊急の場合の徵用は、略式で、口頭でもよければ、電話でもよく、又、單なる合圖でもいゝことになつてゐる（第一施令第一條）。但し、略式の場合でも、文書による證明は、必要とされる。

長期緊急勞務の場合には、原則として、勞働局に通告をすることになつてゐるが、この通告は、一般勞働配置上の

理由あれば、停止的效力を有する差留めの異議を受けることになる。法制上、かゝる意味での勞働局の介在必要なしとされる者、例へば、官吏・官廳の勞働者及使用人、主たる職業たる黨の政治指導員等は、無論、監督官廳の許可が要ることになつてゐる。

緊急義務に關する一切の決定及措置は、監督廳の抗告によつて、取消し得る。右抗告は、徴用廳の上位官廳に、二週間以內に之を提起せねばならぬ。勞働局の抗告と反對に、事務監督上の抗告は、停止的效力を生じない。

緊急勞務制度の刑罰規定は、戰時下に、はじめて設けられたものではない。從つて、緊急勞務令の根據となれる一九三六年一〇月一八日附四箇年計畫施行令の刑罰規定が適用される。

（註二一） 戰時下の緊急勞務制度發動の內容に就ては、ゲルラッハ氏の次の二文献に據る。

Erwin Gerlach, Der Notdienst, Reichsarbeitsblatt, April 1940, 8. Jahrg. S. 58

Derselbe, Das Verfahren des Verfahrens, Reichsarbeitsblatt, Heft 6. Juni 1940, 8. Jahrg. S. 87.

（註二二） 獨逸に於ける軍務應召者家族扶助制度の進展に就ては、Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik (Band 151, Heft 1, Januar 1940) 所載のG・アルブレヒト氏報告參照。

第四章　勞働奉仕制の戰時擴充

第一節　序　說

勞働奉仕制度に就ては、既に第一編に於て、第一次四箇年計畫下の勞働新體制の確立の一として扱つた（六八頁）から、こゝに再び繰返すことをやめよう。其制度的意義としては、專ら、「將來の獨逸を雙肩に擔ふ若き男女青年をして國民及國家のために、或特定期間義務として公益勞働に服せしめる國家制度」といふわけであるから、何といつても、青年男女を對象としたナチス精神敎育的側面が强調され、特に國防國家體制の人的擔ひ手養成の道場的意義が高調されるのであるが、其勞務の對象の上より見て、必ずしも勞働配置的意義を否み得ない。無論、原則として「公益」勞働に限られるのであるから、第一には、國民經濟的意義の上より、「私經濟によつて克服し得ざる又は國家によつて遂行する程でもない困難なる仕事」特に農業土木的作業が對象とされるわけであるが、第二には、一般國防的意義の上より、例へば、要塞の構築等の作業に配置される。寧ろ、戰時下に於ては、男子勞働奉仕に關する限り、最後の分野が特に重要視されるに至つたのである。

以下に於ては、戰時下に於ける勞働奉仕團の勞務配置上の活潑なる活動に對處して實施された制度上の强化擴充を扱ふことにしたい。

第二節　男子勞働奉仕の戰時體制

一　男子青年勞働奉仕制に關し、戰時下に於て第一に、行はれた措置は、其基本法改正である。

獨逸勞働奉仕法（Reichsarbeitsdienstgesetz）は、周知の如く、ナチス政權確立後間もなく、其義務制確立と同時に、一九三五年六月二六日に公布施行されたもので（第一編七〇頁參照）、五章二七條より成る法律であるが、其後一九三八年に若干修正されたゞけで、今日に至つてゐた。

開戰直後、九月八日、最高國防會議は、之に重大な改正を行つた。

同改正令によれば、戰時體制下に於ける勞働奉仕法の第一回の改正點は、次の二點であつた。

第一は、所謂勞働奉仕所屬員中には、女子青年勞働奉仕所屬員も含むこととされた。但し、女子青年勞働奉仕義務制に關しては、別に規定された（後節參照）。即ち、一般勞働奉仕制度に關する規定は、男女共に一律の適用をみるものとされたのである。これは、女子青年勞働奉仕義務制の實施に伴ふ新規補充條文である。

第二は、獨逸勞働奉仕男女指導員の勞働奉仕團退團の事由を、本人死亡の場合の外、次の如く（明文を以つて增補）

改正された。

第一は、解除（Entlasssung）による場合として（イ）勞働奉仕義務期間の經過せる場合（ロ）滿二十五歳以上といふ年齢の限界を越えたる場合（ハ）勞働奉仕不能に陷りたる場合。但し、勞働奉仕從事上必要なる肉體上若くは精神上の力をもはや行使し得ず、且つ獨逸勞働奉仕醫の診斷の結果、一年内に奉仕能力の恢復を期待し能はざるときに限る。（ニ）資格の缺陷のありたる場合、但し、其上級勞働奉仕男女指導員の裁定に從ひ、其勞働奉仕に必要なる資格をもはや有しないときに限る。（ホ）「野外指導員」（Feldmeister）以上の獨逸勞働奉仕男子指導員若くは、勞働奉仕女子指導員として、もはや、活動の途なき場合。（ヘ）第七條（ユダヤ人無資格の規定）により、任命し得べからざりし場合、且つ過失なくして、第七條の條件ある旨が認定された場合

第二は、依願退職（Entfernung）若くは除名（Ausstossung）による場合

第三は、裁判上の判決による失格による場合

以上の如く改められたのであるが、この限りに於ては、たゞ規定を詳密化したに止り、格別、戰時體制化の意味は強くないかもしれない。

二　然し、之を、九月九日附の**新修獨逸勞働奉仕告示**（Bekanntmachung der neuen Fassung des Reichsarbeitsdienstgesetzes）に就てみるときは、若干の戰時體制化を指摘することができる。例へば、勞働奉仕義務と兵役

義務との關係に就て、舊法第八條は、「勞働奉仕義務者ハ獨逸國勞働奉仕徴集ヲ二箇年マデ、已ムヲ得ザル職務上ノ理由アル場合ニハ五箇年マデ、延期ヲナシ得」る旨を規定してゐたのに對し、新法第八條は、「國防軍現役義務ノ履行ヲ猶豫中ノ勞働奉仕義務者ハ、相當期間勞働奉仕義務ノ履行ヲ猶豫セラレ得」る旨を、概括的に規定してゐる。即ち、戰時總動員下の國防第一主義に則り、なるべく、國防軍服務義務を勞働奉仕服務義務に優先せしめんとするの趣旨に出でたもので、二年乃至三年の猶豫期間を一擲するの必要を認めたものとみられるのである。九月二九日附**勞働奉仕法施行及補充令**第九條は、之に補充規定を設けてゐるが、之によれば、勞働奉仕義務履行の猶豫は原則として、義務者が、滿二五歲以前なるときに限り、之を許す、とある。換言すれば、二五歲以下の者は、可及的に、勞働奉仕義務履行を猶豫して、現役義務履行に向ふべきこととする趣旨とみられた。

然し、この程度の勞働奉仕法改訂でも、未だ以て本格的戰時體制化といひ得ないであらう。

三　寧ろ、男子勞働奉仕の戰時體制化の本格的なものは、戰局も四箇月を經過した後最高國防會議の制定せる（一九三九年一二月二〇日附）**戰時中男子青年勞働奉仕繼續ニ關スル命令**（Verordnung über die Fortführung des Reichsarbeitsdienstes für die männliche Jugend während des Krieges）に基くものである。本令は、其第一條に於て明言せる如く、上述の獨逸勞働奉仕法の諸規定を戰時情勢に即應する如く若干改正して、戰時中も繼續實施する旨を定めたものである。

本令によれば、對戰態勢下に於ける獨逸勞働奉仕團の緊急なる任務は、專ら、戰爭遂行を目標とした勞働に限られることになり、從つて、國防軍總指揮官より、戰爭遂行のための勞働配置の要求があるときは、この命令が、他の一切の勞働配置に關する要求に優先するものとされる（令第二條第一、二項）。これこそ獨逸勞働奉仕制度の國防體制的性格の端的な露呈たるもので、平時に潛在せる國防擔當的機能が、戰時下に見事に顯在的轉換をなしたものとみるべきである。次に概要を述べよう。

イ　戰時下に於ても、勞働奉仕所屬員たる限り、勞働奉仕法は、原則として適用されるわけであるが、前述の建前に基き、國防軍の配下に配置された以上、其配置期間中は、專ら、性質の許す限り、一般軍人に適用さるゝ法律規定の適用が認められることになる。無論、その適用に關しては、國防軍總監と勞働統監とが、緊密に連絡することになつてゐる（第三條）。

ロ　又、勞働奉仕義務の履行が、原則として、國防軍編入の條件をなすことは、戰時下と雖も、變更なきものとされ、たゞ、戰爭遂行及戰時經濟上の要求に卽應する必要に基き、國防軍總監と勞働統監と協議の上、適宜例外を認め得るものとされ、それが、戰時經濟上の要求に關する問題なるときは、無論經濟總監とも、協議せねばならぬものとされた。因みに、一九三九—四〇年の戰時下に於て、國防軍に編入されるものは、一九二〇年出生の者乃至それよりも若い者であることはいふまでもない（令第四條）。

ハ　勞働奉仕期間は、やはり原則として、六箇月であるが、戰時下のそれは、國防軍としての配置上の必要ある限り、國防軍總監が、適宜之を短縮し得るものとされた。又、勞働統監の定むべき勞働奉仕人員の割合に對し、下級指導員の數を節減するために、其志願に基く勤務期間を一二箇月まで延長し得るものとされた（第五條）。

ニ　次に、國防軍人と勞働奉仕指導員の關係に關する戰時體制化であるが、既述の改正勞働奉仕法の一般規定以上に詳しく定められた。軍人として國防軍に所屬して、教育を受けたばかりの勞働奉仕指導員は、引續き國防軍の指揮下に屬するものとされ、其他の者でも、三五歳以下の舊勞働奉仕指導員の一部は、之を戰鬪部隊に編入され、若くは教育召集を受けるものであり、原則として、勞働奉仕の指導者團の四〇％まで、國防軍に編入できるものとされた（第六條）。

ホ　勞働奉仕團の組織は、右の如き戰時下特別の配置要求に即應して、勞働統監が之を適宜改造せしめ得ることとされるが、この場合、無論、必要に應じて、國防軍總監との協議が行はれるともなつてゐる（第七條）。但し、これに基いて勞働奉仕の戰時下の改組は、今の所（四〇年一〇月）まだ行はれてゐない。

無論、國防軍の配下に配置せしめられた場合の勞働奉仕團各員は、當然、軍部官廳に從屬することになるが、勞働配置の目的のために委讓された任務の遂行上必要なる場合に限ることは、いふまでもない。而して、その從屬下に歸した勞働奉仕團各員の經濟上及保健上の責任は、國防軍事務當局に委ねられることになる。其他の場合は、そのまま

である（第八條）。

へ　最後に、勞働奉仕指導員任命關係に就ての戰時體制化を擧ぐることができる。

三九年九月二九日附の勞働奉仕法施行及補充令第一八條によれば、總統及勞働統監の下した任命の辭令は、「勞働奉仕官報に公示することによつて効力を發生し、其他の勞働奉仕男女指導員の任命は、勞働管區指導員（男子）若くは地區指導員（女子）の命令によつて効力を發生する。本人には、其後にそれぐ〵辭令書を交付する」と定められて居たのであるが、戰時下に於ては、特に其間の正規の任命手續に據ることが必ずしも事情に即せざるものあるべきを考慮し、下の如き戰時非常臨時の取扱が定められた（一九四〇年二月二九日附**勞働奉仕指導員任命效力發生ニ關スル命令** Verordnung über die Wirksamkeit von Ernennungen von Reichsarbeitsdienstführern）。卽ち、勞働奉仕指導員にして、任命處分の行はれたる日若くは、それ以後遲くも、任命公示の前に戰死し、若くは、兵役服務中又は國防軍關係の勞働奉仕配置中受けたる負傷若くは疾病のために死亡したるときは、前述の平時規定の上では、未だ任命の效力發生せざるうちの事案として扱はざるを得ないわけであるが、新戰時暫定法によれば、任命の效力は、旣に、任命處分の行はれた日を以て發生せるものとされる。この關係は、又、軍務に應召せられず若くは國防軍關係の勞務奉仕配置にも應じたるにあらずして、任命處分の行はれたる日若くは遲くも任命公示前に、戰爭のために生命を喪したるものに就ても認められることとなつてゐる。而も、この新規定は開戰の三九年九月一日に遡つて、その以降施行

といふこととされたのである。

四　次に、獨逸勞働奉仕所屬員の法律的保護として、既に法制化されてゐた扶助關係であるが、之を本格的に定めたのは、一九三八年九月二九日附**獨逸勞働奉仕給養法**（Reichsarbeitsdienstversorgungsgesetz）で、既に、其第一次施行及補充令が出された。今回戰時下に於て、更に、其**第二次施行及補充令**（一九三九年九月二八日附）が出されてゐる。

尙、獨逸に於ては、勞働奉仕服務者は、兵役服務者と殆んど同じ法律的保護を與へられるのであつて、この點に就き、軍務應召者の家族扶助制度も併せみねばならないであらう（註二三）。

五　一九四〇年に入るや、獨逸勞働奉仕の戰時體制化の一翼として、其法律的確保措置が法制化せられ、國行政總監の名で公布をみた。一九四〇年三月一二日附**獨逸勞働奉仕保護令**（Verordnung zum Schutze des Reichsarbeitsdienstes）之である。本令は、形式上、勞働奉仕所屬員を對象とせる「勞働奉仕刑法」（Dienststrafordnung für die Angehörigen des Reichsarbeitsdienstes v. 25. Februar 1936）（其第一次施行令は、一九三八年七月二〇日附）と異り、「勞働奉仕」制そのものの直接的紀律保持を目標とするものとされてゐるが、然し、實質的には、結局、各勞働奉仕團員の違法行爲を刑罰的保障を以て抑壓するもので、兩者を區別する實益は少いかもしれない。僅か七條に過ぎぬ簡單なものであるから、全文を揭げることにする（因みに、同令制定に就ては、四箇年計畫受託官及國防軍總司令部

の協議が明記されてある點が注目される)。

第一條　勞働奉仕義務拒否ノ挑發

公然ト勞働奉仕義務ノ履行ノ拒否ヲ挑發シ若クハ教唆シタル者ハ、之ヲ懲役ニ處シ、情狀輕キ者ハ、之ヲ禁錮ニ處ス。

第二條　勞働奉仕所屬員ノ煽動

勞働奉仕團所屬員ニ對シ、勞働奉仕上ノ共同精神ヲ破壞シ若クハ奉仕喜悅ヲ沒却セシメント企圖シタル者ハ、之ヲ懲役ニ處シ、情狀輕キ者ハ、之ヲ禁錮ニ處ス。

第三條　勞働奉仕忌避

自己不具化行爲ニヨリ、詐欺ニ基ク手段ニヨリ、若クハ其他ノ方法ニヨツテ自己又ハ第三者ニ對シ、全部、一部、若クハ一時的ニ、勞働奉仕義務ノ遂行ヲ免レ若クハ免レシメタル者ハ、之ヲ懲役ニ處シ、情狀輕キトキハ之ヲ禁錮ニ處ス。妻ニシテ勞働奉仕義務ノ遂行ヲ免レント企テタルモノノ刑罰ハ、禁錮ヲ以テス。

第四條　勞働奉仕員ノ舍營逃亡

(一)　勞働奉仕義務ノ履行ヲ繼續シテ免レント企テテ自己ノ奉仕場所ヲ去リ若クハ遠距離ニ滯留セル勞働奉仕男子所屬員（逃亡）ハ、之ヲ懲役ニ處シ、情狀輕キトキハ之ヲ禁錮ニ處ス。

（二）勞働奉仕男子所屬員ヲ教唆シテ逃亡セシメ若クハ逃亡ヲ容易ナラシメタル者モ亦同樣ニ之ヲ罰ス。

第五條　勞働奉仕員ノ奉仕逃亡

（一）勞働奉仕義務ノ履行ヲ繼續的ニ免レントスル意圖ヲ以テ、其奉仕場所ヲ去リ、若クハ遠距離ニ滯留セル勞働奉仕女子所屬員（奉仕逃亡）ハ、之ヲ禁錮ニ處ス。

（二）勞働奉仕女子所屬員ヲ教唆シテ奉仕逃亡ヲ行ハシメ若クハ之ヲ容易ナラシメタル者モ亦、同樣ニ之ヲ罰ス。

（三）未遂モ亦之ヲ罰ス。

第六條　編入セル東部地方及ボヘミヤ・モラビヤ保護領ニ於ケル適用

本令ノ規定ハ、編入セル東部地方ニモ之ヲ適用ス。ボヘミヤ・モラビヤ保護領ニ於テハ獨逸國籍ヲ有セザル者ニモ之ヲ適用ス

第七條　施　行

本令ハ一九四〇年三月一五日ヨリ之ヲ施行ス。

第三節　女子勞働奉仕義務制の確立（註二四）

一　獨逸勞働奉仕制に於ては、男子も女子も、原則として、平等の勞働奉仕の義務を負ふことは、既に前掲獨逸國

勞働奉仕法の第一條に明示された所である。卽ち、「獨逸勞働奉仕ハ、獨逸民族ヘノ名譽奉仕タルベキモノトス、全男女青年ハ、獨逸勞働奉仕ニヨツテ、獨逸民族ニ奉仕スルノ義務ヲ有ス」るのである。

然し、法制の上では、勞働奉仕義務制は、單に、男子青年のみに就て、規制され、「女子青年勞働奉仕義務ニ關スル規程ハ別ニ之ヲ定ム」（法第三章第九條）とされて、其法制下は後日に留保され、義務制の實際は、單に、女子大學生の如き特殊の者のみに限られてゐた。然し、表面は、志願制でも、年齡一七歲から二五歲までの間にこの「勞働奉仕」教育を受けざる者は、大學入學が事實上拒否されたり、若くは官廳會社等への就職も不可能とされてゐたからである。

而も、之を其人員數の增加傾向の上よりみるときは、次の如く（幹部を含む）。

一九三八年四月一日	二五、〇〇〇
一九三八年七月一日	二七、五〇〇
一九三九年四月一日	三〇、〇〇〇

と發展する一方であつたのである。

詳細は、こゝでは、省略することにするが、要するに、獨逸に於ける女子青年勞働奉仕制の眼目は、何といつても獨逸國民たる母性としての家庭的訓練、卽ち、體育・政治教育・家事・育兒・園藝・家畜飼育・農業・手藝・裁縫・

洗濯等が第一とされて、從つて、屋內作業が主とされて來たが、然し、營舍外の作業として、貧困なる農家勞働者の家庭の主婦の補助勞働も重視されてゐる。これらは、戰時下各方面に於ける男子勞働力の缺乏、之に對する女子勞働力による補充等のために、必然的に要求される分野のみである。別項の戰時下婦女勞働の進展と相伴つて考へらるべき重要事項といふべきであらう。

從つて、九月、本格的な戰時體制に入るや、當然、女子勞働奉仕にも、動員が下されることになつた。第一には、其勞働奉仕解除日の延期であり、第二には、其義務制の實施である。

第一の女子青年勞働奉仕解除日の延期とは、一九三九年九月末日に滿期解除となるべき女子青年勞働奉仕員に、非常の命令として、解除日繰下げが命ぜられたので、九月五日附最高國防會議々長及勞働統監協議の上定められた命令に基く。即ち、**女子青年勞働奉仕一般的解除日ニ關スル命令**（Verordnung über den allgemeinen Entlassungstag im Reichsarbeitsdienst für die weibliche Jugend）之である。本令によつて、半年滿期の建前上、同年四月一日徵集（實は志願應募）を受け、九月末日に滿期解除となるべき三萬名（幹部を含む）の女子青年勞働奉仕員は、解除日を一般的に九月末日以降に繰下げられ、當分、そのまゝ引續き、戰時下勞働力補充の役割を果たすべきものとされたのである。但し、一律にこの解除日繰下げを命ずるのは、事態に副はぬ場合あるを豫期して、同令では、獨逸勞働統監に、「正當ナル理由アル場合、期前ノ解除ヲ許可シ得ルノ權限」を認めてゐる。

二　開戰直後、九月四日附で、最高國防會議の制定せる**女子青年勞働奉仕義務施行令**（Verordnung über die Durchführung der Reichsarbeitsdienstpflicht für die weibliche Jugend）は、次の如き簡單な三箇條のうちに、女子青年に對する勞働奉仕義務制の確立を宣言したのである。

第一條　女子青年勞働奉仕員ノ人員ハ、之ヲ一〇萬名（幹部ヲ含ム）ニ增加ス。

第二條　獨逸國勞働統監ハ、一七歲乃至二五歲ノ未婚女子青年ニシテ、未ダ全的ニ職業ニ從事セズ、職業教育若クハ學校教育ヲモ受ケ居ラズ、且ツ農業上ノ協働ノ家族トシテ緊要タラザル者ニ對シ、獨逸國勞働奉仕義務遂行ノタメニ徵集スル權限ヲ有ス。

第三條　內務省內獨逸國勞働統監ハ、勞働大臣ト協議ノ上、本令施行及補充ニ必要ナル法規命令及行政命令ヲ定ム。

右の命令は、單に大綱を定めたに止り、施行細則の規程は、續いて、獨逸國勞働統監之を定めた。即ち、一九三九年九月二一日附**女子青年勞働奉仕義務施行令施行及補充細則**これである。

ここでこの施行細則の全文を掲げるわけには行かないが、簡單に、注意すべき要領だけを覗ふと、一七歲以上二五歲までの女子青年にして、勞働奉仕義務を課せられる者として、施行令第二條は、（イ）未だ全的に職業に從事せざる者（ロ）職業教育を受け居らざる者（ハ）學校教育を受け居らざる者（ニ）農業上の協働の家族として緊要ならざる者なることを定めてゐるが、施行補充細則は、之を具體的に示してゐる。即ち——

(イ) 全的に職業に從事する者とは、法定の勞働手帳を所持し、少くとも本令施行(九月二一日)以來賃金俸給受領者として、全的に就業せざる者を謂ふ。

(ロ) 職業教育を受け居る者とは、少くとも、本令施行以來、正規の職業訓練(徒弟・修習生・見習及實習生)に從事する者乃至は晝間專門學校に通學する者を謂ふ。

(ニ) 學校教育を受け居る者とは、少くも一九三九年復活祭以來公立學校に通學中のものを謂ふ。

(ホ) 農業上の協働の家族として緊要なるものとは、文字通り家族農業勞働者として、當面緊要な農業勞働に從事する農夫、農場主、農業勞働者の子弟を謂ふのである。

但し、右の四條件の何れかに該當することが明瞭を缺くときは、勞働奉仕事務局に於て、之に對し、本人の出頭を命じ、若くは、書面による申告を命ずることができることになつてゐる。而も、かうした勞働奉仕義務は、女子青年たる點に容赦を加ふることなく、各警察署の力を藉りてまで、强要し得るといふばかりでなく、情狀によつては、罰金乃至拘留の刑罰さへ加へるといふ嚴格さをもつてゐる(施及補則第四條)。

三 女子青年勞働奉仕義務制の施行に伴ひ、男子の場合と同樣、其所屬員の法律的保護として、扶助の法制化も、暫行的ながら、一應、實現された。一九三九年一一月一一日附**勞働奉仕女子所屬員及其遺族ノ暫定的扶助及給養ニ關スル命令** (Verordnnng über die vorläufige Fürsorge und Vesorgung der weiblichen Angenörigen des

Reichsarbeitsdienstes und ihrer Hinterbliebenen)。本令は、其前文に斷つてあるやうに、本格的な「勞働奉仕團女子所屬員の俸給法及扶助及給養法」の制定をみるに至るまでの暫行命令として、最高國防會議の制定にかゝる。五章四八條に亙る詳細なものである。其翌日附で、同令の**第一次施行及補充令**も內務省令で出てゐる。

最後に、女子青年勞働奉仕關係刑罰法規の問題であるが、從來の志願制を一擲して、之を義務制化した以上、從來の刑罰法も亦、之を新規に構成するの必要をみるに至り、一九四〇年一月三〇日附で**獨逸勞働奉仕女子青年所屬員奉仕刑罰條例**（Dienststrafordnung für die weiblichen Angehörigen des Reichsarbeitgdientes）の內務省令が公布をみた。

（註二三）　（註二二）に同じ。

（註二四）　一般婦女勞務の動員に就ては後章二七九頁參照。

第五章　戰時勞力の主要給源と其確保體制

第一節　總　　説

一　前章までに述ぶる所は、ナチス戰時經濟下に於ける一般的勞働力確保措置の根幹であり、其大體に於ける勞務需給調整方法を盡くしてゐるわけである。無論、その大綱たるや、旣に國防經濟四箇年計畫下の生產擴充勞働配置政策の高度化として理解される所であつたから、一面に於て體制急造・應急對策の心配は要らぬ代り、他面に於て、諸般の勞務需給分野に於ける錯綜關係の處理に就て少からぬ腐心を要したことは、否むべくもなかつたものとみられる。換言すれば、高度の勞働配置體制の發展的整備の裏付けとして、其勞力補給源の具體的活用に多大の苦心を嘗めねばならなかつたことは、事實であつた。從つて、前の世界大戰に於ける如く、今次歐洲戰爭下に於ても、或は婦人勞働力に、或は幼少年勞働力に、或は俘虜勞働力に、或は外國人勞働力に、層一層の給源活用の强化が要求されたわけである。

この點に就て、ナチス政府の政策方針及內容を端的に示してゐるものとして、一九四〇年五月一六日附で、勞働大

臣から發せられた各州勞働廳長官宛の所謂軍需工場勞務需給調整要項（Messnalunen zur Deckung des Kräftebedarfs der Rüstungsindustrie）を擧げることができるであらう。それは、專ら、「軍需工場」の勞働力のみに關する要項であるが、之に關する限り、ナチス戰時經濟體制下の各勞働力補給源に對する政府の需給調整方針が一應明示されてゐる。次節以下に個別的にみる前に、次に、其大要を掲げることにしよう（註二五）。

『軍需關係註文の激增と從業員軍務應召の續出に伴ふ戰時經濟上の勞働力需要の增大は、今や、玆にふたゝび、勞働配置狀況を緩和し得べき一切の方策の再檢討を必要ならしめつゝある。現下特に重大なる意義を生じつゝあるのは、鐵金屬經濟部門で、この部門に關する限り、戰時經濟上緊要なる任務を遂行するためには、單に、必要なる專門勞働者のみならず、廣範圍に亙る補助勞働者をも確保するの必要を生ずるに至つてゐる。されば、其個別的場合に就き、次の如く指示する次等である。

第一　專門勞働者確保のための特別措置

現在行はれつゝある經濟省の經濟閉鎖處分（之に就ては後述二九一頁參照）から得られる勞働力は、大體に於て、專ら補助勞働者及經驗勞働者のみである。從つて、金屬勞働者の如きは、――大規模な勞働力の養成は別として――結局の所、各經營が專門勞働者の配置を不可分なる最少限度に止め、特に、所謂「專門勞働」に從事してゐない專門勞働者を別異の職場に配置轉換せしめる、といふ方法をとる以外に方法はないのである。之は旣に、一九三九年

九月二八日附の最高國防會議々長の名を以て出された回訓によつて提起された要求であつた筈であるが、然し、從來行はれた經營審査によれば、今迄の所、多數の經營必ずしもかゝる現下の要求を十分考慮してゐない憾みがあるやうである。

更に、鐵金屬加工業關係の多數諸部門に於ける製造方法の進歩は、益々以て、專門勞働の制限を猶らすに至つてゐる。從つて、從來獨立せる專門勞働はどし〳〵經驗勞働化して、今日では、もはや、大多數の專門勞働者が所謂經驗勞働に從事しつゝある狀態である。專門勞働の實施上必ずしも、絕對必要とされない勞働力を引拔くためには、今直ちに、專門勞働者の配置狀況を檢討するの外はない。この點に關しては、余（勞働大臣）の發したる一九四〇年二月一五日附布告によつて調査された從業員十名以上の鐵金屬經濟經營を對象とした經濟票(Betriebkartei)が、同等若くは類似の製造任務をもつ經營の專門勞働者配置上、絕好の資料となるわけである。

專門勞働者數が平均以上に上る經營は、特に綿密に審査さるべきである。各經營に於ける專門勞働者配置にして各勞働局勞働配置係の現在の執務能力によるも審査できぬときは、適宜「特別委員會」を設けて之に協力せしむべきである。右審査の結果得られたる專門勞働者は、無論、緊急を要する事業に從ひ、且つ審査の結果專門勞働者配置增加の必要を承認されたる經營のみに、之を向けねばならぬ。

經驗工、例へば補助錠前工(Hilfsschlosser)補助旋盤工（Hilfsdreher）補助回轉旋盤工(Hilfsrevolvedreher)

補助フライス工（Hi.fsfräser）補助鉋工（Hilfshobler）補助穿岩工(Hilfsbohrer)補助研磨工（Hilfsschleifer）補助鍛接工（Hilfsschweisser）等の需要は、一九四〇年三月二〇日附布告に基く養成方法の强化によつて、之を充足せねばならぬ。而して、この方法は、超地域的な見地から必要なる限りのあらゆる手段を講じて、之を促進すべきであるが、この措置の成果は、養成員の募集不十分なために、阻碍されるやうなことになつてはならぬ。この點に就て、余は、一九四〇年三月二〇日附布告に於て示された養成員の募集關係の要項を指摘したい。

かくして、養成員の確保の促進に、特別の重要點が認められるのは、非合目的に配置された專門勞働者の引拔が多くの場合、養成工の配置に依存するためだ、といふことができる。

第二　補助勞働者確保のための特別措置

今日までの情勢を概觀する限りに於て、經營鎖閉處分の從來の成果は、州勞働廳から地區經濟廳（之は戰時下新設の地方經濟行政機關である——拙著前掲書九九頁參照著者補）まで報告せる需要員數には遙かに及ばないやうである。

地區經濟廳の措置とは別個獨立に、戰爭上重要なる任務のために如何なる程度の勞働力が捻出できるかの點に就き、各經營の檢討が行はれねばならぬ。この場合には、現在の生產平準と今後の生產平準とを比較較量して、就業者數の狀況が現在受けつゝある國策上重要なる註文とよく均衡とがとれてゐるかどうか、を確めねばならぬ。多くの場合（就中著しいのは、經營票を調製する場合であるが）、每月の販賣價額が從來に於ける價額のごく一部分に過ぎ

ないこと、然るにも拘らず、從業員數は、從來に比して、ごく少數の減少を示してゐるに過ぎず、時には全然減少してゐないことが判明したが、かゝる比較の結果と共に、生產と勞働配置とに於て相互に異る進展をなしてゐることの原因も考慮さるべきで、要するに、必要以上に擁する從業員は、原則として、之を淘汰整理すべきである。

之に反し、從來のまゝの從業員を保持しつゝけるとなれば、その理由づけとしては、各經營自らに於て、今後註文の到達あるかもしれぬと考へられるが但し、それがいつの時期になるかは判らない、といふことが擧げられるのである。逼迫せる勞働配置狀況は、限られた期間の勞働力引拔きをさへ是認しつゝある。かくの如き一時强化をみる勞働力配置は、以て緊急なる製造任務の遂行を效果的に促進するのに、十分である。

各勞働局の活動を補助するためには、如上の大規模な審査を擔當する「委員會」が新設されねばならぬ、經營の審査に當つては、經濟行政事務當局と緊密なる連絡を保持すべきものである。

第三　勞務者移動の管理指導

職場を變へて移動する勞働者は、其適性に從つて、專ら、戰時經濟上重要なる事業に配置さるべきである。從つて勞働局の勞働配置部を之に應じて適宜組織的に整備するを要する。特に、各職業紹介所の緊急なる協力が必要となるのである。最近數箇月間に亙る勞働配置統計の成果は、速かに之を各州勞働廳に於て審査し、緊急なる需要に對する移動勞働者を管理指導するには、個別的に如何なる措置が必要であるかを定めねばならぬ。この點に就て

は、かの勞務者移動制限規程（前述二二二頁）が然るべく適用されねばならぬ。個人的事情（例、住居地拘束）が戰時經濟上緊要なる事業への配置を困難ならしめる限り、相當程度に、勞働力交替によつて、適當な勞働力を求めねばならぬ。

勞働局長は、從來よりも廣汎に、移動勞働力の管理を監視せねばならず、且つ職業紹介の方法によると勞務者移動制限の許可によるとを問はず、管理一切が、果して戰時經濟上の需要に從つて行はれつゝありや否やを繼續的に審査すべきである。

第四　操短勞働者（Kurzarbeiter）

州勞働廳管區內に於ては、操短勞働が廣汎に亙つて行はれつゝあり、當面の勞働力需要に關聯して、卽時的に、操短勞働從業中の全經營の再檢討を必要ならしめつゝある。現下の如く勞働力缺乏の著しくなつた秋と雖も、操短勞働はなるべく、過渡期の範圍內に於てのみ考慮さるべきで、――經營閉鎖といふことが問題とならない限り――操短勞働は、適當な經營上及勞働配置上の措置によつて、其殘餘の從業員を以て、經營の完全活動に移向せしむるの方法を講ずべき性質のものである。場所的に拘束された操短勞働者は、相當の範圍に亙つて調整可能の勞働者を引抜かるべき比較的狹い地區の經營に配置さるべきである（尙ほ後述三五四頁參照）。

第五　婦女配置

緊急なる事業のための婦女勞働力需要を充足することと竝んで、特別の措置が講ぜらるべきものは、婦女勞働力による男子勞働力の補充といふことである。この措置によつて捻出し得た男子勞働者は、專ら婦女によつて補充のつかぬ勞働に配置さるべきものとする。

婦女勞働力による男子勞働力の計畫的補充は、就中、移動勞働力の管理に際しても、行はるべきことである。男子勞働力の需要あるときは、當該勞働が、婦女勞働力によつても行はれ得るものかどうかを檢討すべきである。之と共に、男子勞働者の占める職場は、できる限り、婦女の配置可能性と睨み合はして再檢討さるべきであるが、これがためには、經營の負擔除去と、勞働力の正しい配置との點から經營審査をなすべき機會が與へらるべきである。營業監督廳は、出來る限り婦女のために考慮さるべき經營の選擇に關與すべきである。

婦女の配置が或程度の養成期間を經てはじめて可能なるときは、勞働局と經營と協力の上、適時然るべき勞働者養成を實施せねばならぬ。

經營の閉鎖及制限による婦女勞働力確保といふことは姑らく措き、既存の婦女勞働力の豫備軍は、從來以上に廣範圍に亙つて、あらゆる手段を講じて、勞働に就かしむべきである。ナチス黨婦女局は、總統代理の委託を受けて其組織內に、戰時下婦女の自發的配置のための募集策を實施する。余も、この措置を萬難を排して補助したいと考へる。

第六　勞働力需要の審査

曩に、一九四〇年一月二五日附布告に於て、余は、註文を國家全體の調整に付する前に、地域管轄勞働局に於て右要求が正當なりや否や、若くは經營上の措置によつて必要に應じ、調整を行ひ得るや否やを審査せねばならぬ旨を定めた。州勞働廳より余の手許に提出された報告によれば、多くの場合、報告された需要が、勞働力の範圍及種別の上からみて、果して十分に理由あるものかどうか疑はしいものが多いのである。現下の如く、勞働配置狀況の銳化せる際に於ては、原則として、各經營から其需要の文書による證明を要求すべきであるが、それは、無論、審査の結果、緊急なる需要が既に認められない限りに於てである。但し、この場合には、新規註文及註文者のつけた期限が示されるだけでは十分でなく、經營が、既著の註文は尙幾何の勞働時間を要するか、新規註文は如何なる負擔を齎らすか、現行の註文は如何なる程度に進捗してゐるかを、精確に申告することを要するのである。

各經營に於ては、勞働力配置要求の際に、現在著手中の註文の進捗を考慮せず、新規註文のための勞働力を配置して貰つた後には、進捗中の註文に對し、新たなる註文を確保するといふやり方は屢々あることであるが、かゝる傾向は、勞働力を引拔かれざるを得ぬ他の經營の犧牲となつて、勞働配置上不健全なる集中を齎らし感心できない。之に對しては、專ら、經營にして、勞働力の要求をなす際には、註文決濟の基礎となるべき計畫基礎資料を義務として提出せしめることにせねばならないであらう。

かくの如き要求審査に關聯して、勞働局は、其他の關係機關と共に、註文が勞働配置的に既に極度の逼迫を示してゐる地域から、比較的然らざる地域に移されるやうな方策を講ずべきである。

總じていへば、勞働配置は、專ら次の如き觀點から行はるべきものとする。

イ　未だ動員し得る餘地ある限り、一切の勞働豫備軍を徹底的に動員する（經營閉鎖、經營制限、婦女動員等一切の措置を講じて）。

ロ　最も緊急を要する事業部門に向つて一切の移動勞働力を管理指導する。

ハ　出來る限る勞働措置を節減し、一切の勞働配置要求を嚴査に付する。

ニ　專門工を專ら專門的作業部門にのみ配置する、超地域的觀點から考慮さるべき需要の基準に從つて、勞働者再訓練、再養成を行ふ。

ホ　各經營に付き、註文受領狀況の變化及相當なる勞働配置措置の實施の點を絕えず觀察し、檢討する。

ヘ　勞働配置上の觀點に從つて、註文管理の措置を促進する。

以上の如き諸觀點に基く一切の勞働行政事務當局の活動を確保せんがために、余は、直ちに、全勞働局長竝に勞働配置第一線の專門職員のために特別訓練を斷行することをお願ひしたい。（以下略）』

二　右は、軍需工業勞働力に關する政府の給源活用方策を示したものであるが、然らば農業勞働力に關する方策は

如何。農業勞働力に關しては、政府より格別纒つた需給調整方針の布告されたものがないから、之を特に政府當局者の説明に徵することにしやう。最もよく述べて居るのは、「四箇年計畫」誌に寄せた勞働省參事官チンム氏の『戰時下の農業勞働配置の確保』と題する報告である(註二六)。氏は、農業經營に對する勞働力の補給の確保といふことは、各勞働局に對して、夙に平時から與へられて來た任務であるが、この任務の特に重要性を加ふるに至れる戰時に於ては、特に平時に於けると相異る解決手段を必要ならしめることとして、(イ)獨逸の最初の戰爭三箇月に於て、勞働局は如何なる任務を與へられたか、(ロ)それは如何にして解決できたか、(ハ)今後の戰爭期間中農業勞働者の補給を確保するために如何なる措置が執られ、且つ將來執られんとするか、の三點から、大體左の如く述べてゐるのである。

『戰爭の勃發が、偶々穀類及耨耕作作物類收穫の期間にぶつつかつたので、農業經營にとつて最初の問題は、これらの收穫に要する補助勞働力の調達といふことであつた。馬鈴薯及甜菜收穫のために必要な補助勞働力の調達は、國內失業問題解決以來、收約的耨耕作物類耕作の行はれ來つた地方では、必ずしも、容易でなかつたが、戰爭勃發と同時に、一層難化した趣である。といふのは、無論、農業勞働者の多數が、經營主勞働者の別を問はず、軍務應召者となつて、農村を出て行つたためである。獨逸軍進擊の占領地帶に於ける例の俘虜勞働力も、最初は、さして期待ほどの迅速な活用はできなかつた。これは、いふまでもなく、俘虜だからといつて卽時に働かしめ得るわけでな

く、之を一括して國內の本部營舍に送致し、勞働司令部に於て、虱驅除及種痘の後農業經營に送り込むまでには相當の期間を要したからである。其間、俘虜使用の要求が勞働局に日增に殺到するので、勞働局は、之が臨機の勞働配置措置として、次の如き應急の勞働豫備軍開拓を行つた樣子である。

(イ) 各政治機關及商工經濟團事務局と協力して、商工經營從業員を一時收穫勞働に從事せしめた。

(ロ) ヒトラーユーゲントや學校生徒等の獨逸靑少年を動員して、特に馬鈴薯收穫に當らしめた。

(ハ) 數年來收穫勞働配置の訓練ができてゐた勞働奉仕團を動員した。

(ニ) 國防軍の方でも、在鄕の豫備軍人の中から勞働司令部の手を通じて、相當の勞務を動員した。

(ホ) 軍務應召中の農業經營主及繼續農業勞働者にできるだけ休暇を與ふる方針をとつた。

(ヘ) ナチス黨員、其支部及所屬團體員技術應急團員等の餘暇を利用して收穫勞働に當らしめた。

(ト) 中立國の外國人勞働者の移入を奬勵した。

かくの如くして、獨逸一九三九年秋の收穫は、時々異常な惡天候に襲はれながらも、これらの臨時勞働力と經營主及其家族乃至は固定勞働者の献身的努力によつて、結局、本年の耨耕作物收穫は、相當の成果を確保できたのであつた。

所で、この耨耕作物の終ると共に(ものによつては、其期間中)、秋季作付が初まつた。一般に其長期計畫に基いて

勞働せねばならぬ農家と同樣に、勞働行政事務局も亦、其年の終らぬうちに、翌年の生產戰の繼續に要する勞働力を調達せねばならぬ。之がために必要なことは、各經營に對して、如何に勞働力が供給されてゐるか、翌年度の勞働力は、幾何必要とするか等が、よく調査されてゐなければならぬ。このために、各勞働局は、毎年各經營主に對し、翌年度使用豫定の傭人及移動勞働者數を確認し、之を各勞働局に相當の紹介註文を提出するやう提示することになつて居り、この提出を受けた各勞働局は、市町村食糧局と協力して、紹介註文の細目を檢討する。既存の勞働力需要を徹底的に動員するためには、獨逸食糧團が市町村農民團を通じて勞働力需給を申告すべき旨を各農家に命ずる。かくして調査の全貌は、全國に亙る農業經營の勞働力需要の範圍に關して、勞働大臣は包括的な說明を與へられて、以て、中央から全般的な措置をとるに當つての基礎資料となるわけである。

以上は、紹介註文を基礎とした一般的需要調査であるが、之と竝んで、市場にとつて、特別重要な經營は、市町村食糧局を通じて、其勞働力供給に關して、尙ほ、特に細目の檢討に服さねばならぬ。かくして、第一に、當該經營に對し、翌年度に必要なる指導員（經營主、管理者）及特別勞働者（トラクター運轉手・手工業家、搾乳婦）等が十分に存するかどうかを調査されねばならぬのである云々』

（註二五） Reichsgesetzblatt, Nr. 171. 1740. I S. 284-5.

（註二六） Max Trinm, Der landwirtschaftliche Arbeitseinsatz im Kriege gesichert, Der Vierjahresplan. 5.

Februar 1940. 4. Jg. Nr. 3 S. 98

第二節　婦女勞務の動員

一　戰爭勃發と同時に、男子勞働者の多數は軍務に應召し職場を去る。然し、空の職場をそのまゝに放置するわけに行かぬが、さればといつて、さらでだに豐かならぬ戰時男子勞働力の需給調整は容易なことではない。當然、考へられねばならぬのは、勞働供給源としての婦女である。婦女勞働力の配置問題は、實に、第一次大戰以來、戰時經濟下最重要の問題の一をなすに至つてゐるのである。

然し、ここで考へられねばならぬことは、一概に、戰時下の婦女勞務動員といつても、其間、如何なる勞働をも對象となし得るにあらずして、婦女たるの特性に適した勞働のみが、對象とされねばならぬといふことである。

婦女勞働の精神的及肉體的條件は、男子勞働の場合と根本的な差異を免れない。人によつては、時に、婦女の精神的及肉體的抵抗力が男子のそれよりも「低い」のだと考へるものがあるが、實際は、「低い」「高い」の量的差異でなくして、性別から來る質的差異とみるべきものであらう。質的差異の第一は、婦女の天賦の任務が、常に、定型的な職業活動外に於て、家族家計上の仕事に力の一部を割かねばならぬといふ所から來るので、婦女の職業の分野も、この方面から大きな制約を受ける點を輕視するわけには行かない。

第一次大戰當時は、官廳統計によると、

	一九一四年	一九一八年
鑛山冶金	一一、九〇〇	六四、五〇〇
屑鐵鍛鐵工場	三四〇	一七、〇〇〇
其他の大製鐵業	一、六〇〇	二四、七〇〇
金屬加工業	四一、八〇〇	一四九、六〇〇
機械器具製造	五三、八〇〇	三四〇、一〇〇

といふやうに、高度の筋肉勞働が婦女勞働者の手に夥しく負はされてゐるのであるが、然し、かうした傾向は、婦女勞働の特質からみて、寒心すべきことと考へられる。これらの勞働領域は、肉體的に高度の要求があるばかりでなく、從來、家庭に在つて比較的獨立且つ變化に富む仕事に從つてゐた婦女子にとつて、これらの工場勞働には餘りにも高度の紀律と極度の單調さが行はれ、その大きな精神的重壓を伴ふといふ根本的な問題もある。而してこれらの肉體的・精神的要求が、特に、婦女の人口問題に於ける地位の上からも、大きく考慮されねばならぬ問題であることはいふまでもない。

二　だが、戰爭の進展に伴ふ男子勞働者の軍務應召者増大は、厭應なしに、益々婦女勞働配置の强化を必要とする

ことは爭ない所であるから、平時相當の理由に基いて男子勞働者に留保されてゐた職場が、一時的にも、婦女勞働に移らざるを得ないことは必然である。但し婦女勞働を以ても補充し得ない經營に男子勞働者を殘して置くといふ方策は、近代物資戰下工場勞働も戰場活動も同等の價値をもつといふ事實の上から、無論當然考へられねばならぬ所である。例へば、長年月に亙つて獲得した專門工的經驗は、短日月の養成で補充されるものではない。寧ろ婦女勞働者はいはゞかうした專門工の補助工として配置するに適したものである。

更に婦女勞働者で考へねばならぬことは、戰時經濟轉換に當つて發生した犧牲產業關係の婦女勞働者を戰時重要產業へ轉ぜしめるといふ必要である。無論、この轉業は、なるべく從來の職業に類似せる方面に對して行はれねばならぬが、その他に、婦女勞働者の大部分は、其家計、家族、住居と緊密な關係をもつて、不可分離の立場に在るといふことである。

婦女勞働者の配置轉換は、かくして、從來最も婦女勞働に適するとされた消費財工業、特に纖維被服工業から軍需工業へと向ふのであるが、單に軍需工業のみならず、特に農業分野に向つて行はれることになる。

農業分野に於ける婦女勞働の配置は、第一にこの轉換勞働者であり、第二には、戰時下に義務制の實現をみた勞働奉仕（既述參照）であり、第三には、四箇年計畫施行令に基て婦人勞働義務年期制（フリヒトヤール）（前述九八頁參照）である。而して農業に於ける婦女勞働は、直接の農耕從事の外、家婦の仕事の補助、農村兒女の世話等の重要任務も負はされる。

軍需工業・農業の外、第三の婦女勞働領域は、病者及傷者の看護作業といふこともある。これは特に、かの獨逸少女團（BDM）等の活動に關聯するものであるが、こゝでは略さう。

尚ほ、一般國民勞務の徵用に關する制度にして、婦女に關するものも考慮せねばならないのであるが、これ亦、省略に從ひたい。

三　今次歐洲戰爭下に於ける婦女勞働者の軍需工業配置に關する文献として、例へば、次の如きフエルキツシエル・ベオバハター紙（註二七）の記事を擧げることができる。同紙が、この問題に關し、極めて積極的な意見を述べてゐることは、注目に値しやう。

『今や、外に於て、男子が四六時中生命を賭して戰線に活動しつゝあるに際し、銃後に於ても、婦人に對する國家の要求は、從來にみられるざる高度に上ることは、當然のことである。戰時下に於ける獨逸婦人の責務及負擔亦從つて多岐多面となる。或は農婦として、或は家婦として、戰時婦人の任務は、何者の補充も許さず、價値高きものである。だが、勝利確保への必然的過程に於ける婦人の任務は、結局、軍需工場に於ても見出されねばならなくなるのだ！

最近（一九四〇年六月）獨逸の軍需工場に於ては、夥しい婦女働者が配置されて、榴彈・機關銃・裝甲車・航空機・信管・電信器械等の製造に從事しつゝあるが、それ〴〵の職場に於ける諸般の條件は、必ずしも婦女勞働の特

殊要求に合致せざるわけにあらず、又さして、困難なる肉體上の緊張を伴ふわけにあらず、之に對する社會的保護も少くはないと考へられる。蓋し、一九一四年當時戰爭勃發と同時に不用意な婦女勞働配置が行はれたのに反し、一九三九年秋の戰時婦女勞務動員は、用意に於て周到、組織に於て整備といふ好條件にめぐまれ、配置される婦女勞働者は、概ね、當時より職業上豐富な經驗を具へ、比較的高度の勞働に熟してゐる。タンクや爆擊機製造等の工場に於てさへ、婦女働働者が結構、其勞働をやり遂げつゝあることも故なしとしないわけである。

例へば、飛行機製作所や戰車製作所、彈藥箱製造所に於て、多くの婦女勞働者が、器用に目釘を打ち込んだり、さして肉體的緊張を要することなしに、指先で電氣で簡單に操作できる壓搾空氣ハンマーを扱つたりして、從來男でなければできぬといはれた作業にどしどし進出してゐる。夫を戰線に送つた或一人の婦女勞働者はかう述べてゐる。「妾は、この職場にもう三箇月働いて居ます。妾は、もと〳〵工場勞働などには、丸つきり懸念をもつてゐなかつたのですが、然し、それにしても、かうまで氣樂にでき、面白くやれるとまでは考へてませんでした。就業後一時間位でもう慣れた次第です云々」

鑿岩機及削截機製作所では、現在、非常な數に上る婦女勞務者を就業せしめてゐる。機械設備は、概ね男子を同僚にもち、殆んど坐業で、把手を握つて、手輕に操作してゐる。銃身製造の旋條機械にさへ、婦女勞働者がみられる。これは、從來、男子の獨壇場とされてゐたのであるから、以て、婦人勞働配置の可能性が判るわけである。因

みに、日に何十萬發といふ生産を擧げつゝある大規模な榴彈製造工場に於ては、婦女は、まだ簡易な作業に限られてゐるものの如くであるが、要するに婦女勞働者にして、勇敢な配置氣構へさへあれば、大概の分野に、開拓の歩を進めることができることだけは、たしかであらう。蓋し、作業方法の自動化と作業の分化とは、作業者の熟練非熟練を問題とせぬまでになつて居り、而も、軍務に應召せざる男性勞働者も、未だ多數居つて、之が指導に當つて居るからである。

以上の外、婦女勞働者の軍需工業進出には、無論、徹底的な醫師の診斷が前提となるであらうし、又、社會政策的にも、婦女勞働者の戰時配置には、勞働時間等の特別考慮も必要であらう……』。

獨逸今次の戰時經濟下、特に軍需工業方面への婦女勞働者の進出が活潑であり、かなりの活動をなしつゝある狀況は、右のフエルキシエル・ベオバハターの記事によつても略々判るのであるが、無論ノンネンブルツ氏の指摘せる如く（註二八）、戰時下の婦女勞働には、單なる經濟的見地からのみ考察し得ないやうな重要な問題が潜んでゐることだけは、看過し得ない問題である。蓋し、ナチス的見解によれば、すべての健全な獨逸婦女勞働者は、勞働者たる前に、夫の妻たり、子の母たるべきものであり、獨逸男性と共に家庭を作り、子を儲けて、獨逸國永遠の勝利の基礎をつくるべきものだからである。特に、戰後の國民的生産の眞の基礎は、その母の義務履行によつてはじめて與へられるものだからである。而も、すべての健康な婦人は、若いうちに、夫をもち、子をもつべきものである。

最後に、戰爭に至る迄の獨逸經濟に於ける婦女勞働者數の増加振りを參考までに示すと次の如くである。（獨逸疾病共濟組合員統計による）。

一九三二年	四六三・八萬
一九三三年	四七一・三萬
一九三四年	五〇三・八萬
一九三五年	五二一・五萬
一九三六年	五五一・九萬
一九三七年	五九一・〇萬
一九三八年	六三一・四萬

（註二七） Völkischer Beobachter, 5. Juni 1940.

（註二八） Frauenarbeit im Kriege, Von Nonnenbruch, Völkischer Beobachter, 6. Juni 1940.

第三節　學生勞務の動員

一　勞働力の補給源として學生層を考へることは、あらゆる意味で、婦女勞働の場合よりも、大きな制約を受けさ

るを得ないのであるが、戰時體制下の學生と雖も、其性質の許す限り、祖國のために奉仕する機會は、必ずしも、絕無なわけではない。無論、學生を學生のまゝ勞務動員するとすれば、其分野は、極めて限られた狹い範圍を出でないことは明かである。例へば、軍需工場勞働とか鑛山勞働とかは、殆んど考へられないであらうし、國防軍事の奉仕といふことも、特殊の場合を除いて、難色があるであらう。

獨逸に於ては、其四箇年計畫の本格的展開に卽應した勞務動員制度の一環として、既に、學校卒業者申告制が實施された（一九三八年三月一日附訓令）ことは、既述の如くであるが（前述六〇頁參照）、今回、戰時經濟への移向直後、最高國防會議の命令で執られた對學生措置は、之と甚だ趣を異にし、飽くまでも、學生自體の身分での勞力の活用であつて、勞務者就中技術勞務者としての勞力動員ではない。

二　戰爭開始後、最高國防會議が一九三九年九月二二日附**上級學生配置ニ關スル命令**（Verordnung über Einsatz der älteren Schuljugend）を制定、滿十六歲に達したる上級乃至中級學校學生を、休暇中農業上の補助勞働力として配置することあるべき旨を定めたことは、注目すべきことでなければならぬ。

イ　勞務に動員し得る學生は、第一に、滿十六歲に達したる上級及中級學校の男子學生であり、第二には、同じく女子學生であり、第三には、一般普通敎育の學校に在學中の少年にして、滿一〇歲より一六歲までの者である。但し第三の者のみは、「學校ノ要求ヲ考慮シ、黨ノ政治指導員ニヨリ」配置されることとされた（第五條後段）。

ロ　勞務配置をなし得るのは、休暇中が原則とされる。學生の本分たる學習を妨げぬために設けられた當然の制約である。然し、一概に休暇中といふ限り、時に勞務配置の時期を失する虞れなしとしない。仍て、有效なる配置を確保するために、文部大臣は、權限を以て、適宜休暇期間を定めることを得るものとされた。第二條の規定によれば、「休暇ハ、短期ノクリスマス及降誕祭休日ヲ除キ、農業上ノ要求ニ應ジ、大體、五月ヨリ一〇月マデニ之ヲ實施スベキモノトシ、第一條所定ノ學生ニ就キ六箇月マデニ上ルコトヲ得」とされた。卽ち、農業上の勞務配置要求の大なる五月より十月までの六箇月間に亙り、適宜休暇を與へて、勞務奉仕をなさしめるのである。但し、卒業試驗前の學年に在る學生のみは、特に例外として、特別に扱ひ得るものとされた。

ハ　學生勞務の配置は、勞働局が地方長官及郡長と協議の上、之を實施することとされた（第三條）。各地方の勞働局が、其管區內の農業經營の勞務需要を常時注意しつゝ、之に迅速適正なる對策を講ずるのである。

ニ　學生勞務を配置し得るのは、一般に、農業補助勞務、就中收穫作業である。然し、女學生のみは、農業補助勞働力としての配置の代りに、女子靑年勞働奉仕の場合（後述）と同樣、都市及農村に於ける家庭的勞力若くは保健衞生及福利事業關係の勞務に從はしめることができることとされた（第四條）。又、第三類の一般普通敎育の學校（小學校）に在學中の少年にして滿一〇歲より滿一六歲までの者の勞務配置は、原則として、「學校所在地ニ於ケル輕微ナル勞働」に限られた。

ホ　以上の規定は、一九三五年六月二六日附防空法及一九三八年一〇月一五日附緊急勞務令（前述二三九頁以下）に基く配置を妨ぐることなしと定められた（第六條）ので、これら本格的な勞務動員法が優先的に適用されるわけである。特に緊急勞務令の如きは、「帝國領土内の居住民」の一切を對象とした强力な勞務徵用法であるから、當然である。

ヘ　本令の施行規則は、行政總監の一般指示方針に基き、主務大臣が之を定める（第七條）こととされた。（但し、本書脫稿時までにまだ其施行規則の制定あるを聞かぬ）。

第四節　外國人勞働者と俘虜勞働者

一　獨逸經濟就中農業に於ける外人勞務の動員情況に就ては、前にも一寸觸れたが、ナチス戰時經濟下の勞働補給源として、外國人勞働者は、如何なる役割をもち、之に對して、如何たる對策が執られたか、こゝで尙ほ一應みて置かねばなるまい。

元來、獨逸は一九世紀の終り、工業の躍進發展を遂げるまでは、年々二五萬から三〇萬の海外移住勞働者を出してゐた勞働力輸出國といはれてゐたのであるが、それ以後は、漸次に反對の方向をとつて發展し、前大戰前の獨逸國内の外國人勞働者（主に東歐及伊太利勞働者）は、農業に於て約一〇〇萬と稱された。然し、大戰中の外國人勞働力は、全體としてみた場合、結局、國内勞働力の補給源として大した役割を營まなかつたこと、人の知る如くである。

然らば、今次歐洲戰爭下のナチス戰時經濟に於ては、どうか。農業分野に關する限り、前に既に若干觸れた所でもあるが、尙少しく補說して置きたい。この問題に就て參考になるのは、勞働省のストートフアンク博士（Dr Stothfang）が「ナチス社會政策月報」誌（Monatshefte für N S.-Sozialpolitiks）に揭げてゐる報告である（註二九）。同博士の報告によれば、外人勞働力の數は、特に四箇年計畫實施以來、年々增加の一路を辿り、戰時下に入つても、殆んど減退をみず、一九四〇年九月現在で、獨逸國內從業外人勞働力約九五萬、其內、五五萬が農業に、四〇萬が商工經濟に從事してゐるといふのである。之は、同博士の說明によれば、結局、獨逸の歐羅巴に於ける强固なる地位と之に伴ふ國策上及戰時經濟上重要事業の擴充とによつて、隣接諸國から來住せる勞働者が夥しい數字に上るに至つたためであるといふ。特に獨伊樞軸の强化は必然的に、獨逸國內に於ける伊太利人の農業及工業從業を增大せしめ（約九萬人）たとみられてゐる。

獨逸政府は、又、外人勞働力の增加をば、諸外國が獨逸の所謂廣域經濟計畫實施を勞働配置上より援助し、デンマーク・和蘭・ベルギー等に於てさへ、獨逸國內の勞働力募集を行ひつゝあるといふ事實に歸してゐる。果して然らば、外人勞働力の動員は、今後の歐羅巴に於ける獨逸の地位の向上に伴つて、顯著となる理で、政府の方針としても、かかる外人勞働力の國內配置は、國民經濟上效果的なばかりでなく、政治的にも、國交修好上少からぬ意義をもつものとして歡迎するものといつてゐるのである。

二　獨逸は、前大戰中、俘虜を最大の勞力補給源として活用したこと周ねく知らるゝ如くであるが、今次歐洲戰爭下に於ける俘虜勞働も、極めて活潑に動員され、特に農業に於ける追加勞働力として利用された、例へば、かのチンム參事官の報告（註三〇）によれば、『戰爭俘虜の勞働配置は、戰時農業勞働力調達上の一の方策として登場したもので、既に耨耕作物收穫期間中から、數萬の波蘭俘虜が、農業勞働司令部に於て配置策を講ぜられ、その中には、無數の老練なる農業勞働者も含まれてゐた。而して、右の俘虜は、一般に、短期間の勞働編入であつたが、極めて有能な勞働力たることが證明された。從つて、俘虜の就業せる農業經營の大部分は、秋季に割當てられた俘虜勞働者を、冬季にも繼續雇傭し、春季耕作期に際して、之を即時使用し得ることを希望するに至つた。農業經營に於て、越年せる俘虜勞働者は、勞働休止期間中、概ね山林勞働、土地改良勞働、道路建設勞働に就業した。戰時俘虜勞働の配置は、農業勞働力の需要充足の點に就ては、未だ十分な活動を期待し得なかつたといはれるが、然し、其補助勞働力としての價値は決して、過小評價を許さぬものと考へられる。其數も、既に一九三八年に配置された外國人農業勞働者の二倍、ジールップ博士によれば、約三〇萬（RABL. den 5. Februar 1940, V 6）と稱せられるのである。尙は、波蘭擊破後、勞働配置の對象とされた無數の俘虜は最初かくの如く、專ら農業のみに利用されたのであるが、やがて、戰爭行爲に直接關係なき一切の適性勞働の動員が行はれるに至つたといはれる。』（伯林景氣研究所報告）

（註二九）　Deutsche Allgemeine Zeitung 10, Oktober 1940. Nr 485/6

〔註三〇〕 M. Timm, Der landwirtschaftliche Arbeitseinsatz im Kriege gesichert, Der Vierjahresplan, den 5. Februar 1940 Jg. 4, Nr. 3. S. 98

第五節　經營閉鎖による勞務需給調整

一　戰時經濟の圓滑・適正なる運營を目標とした國力總動員は、必然的に其の重點主義的動員を要求するに至ること前言の如くである。然る以上、國民勞務の總力を擧げて戰時國策の遂行に寄與すべき中にも、一切の勞力給源の活用の後に考慮されねばならぬ最後のものは、不急不要經營の閉鎖による勞務需給調整といふことでなければならないであらう。無論、この最後的方法に到達する前には、例へば操短經營の保持の如きも、可及的に活用さるべき方法である（註三一）。

然し、資材・勞力・金融等一切の面に於て、不可避的に起り來る重點主義的經濟運營の必要は、其反面に其貴重な勞働力の轉換にも役立ち得る。但し、依需以而惹起さるゝ幾多の企業問題・轉業問題・職業問題は、別途に、それが解決を必要とするであらう。

二　獨逸に於ては、開戰以來、幾多の方法による國民勞務動員對策を實施し來つたが、情勢の進展は、竟に、右の非常對策をも講ぜざるを得なくなつた。この强權的勞務需給調整措置は、他ならぬ一九四〇年三月二一日附勞務需給

調整ノタメノ經營閉鎖ニ關スル命令（Verordnung über die Stillegung von Betrieberzur Freimachung von Arbeitskräften）である。本令は、要するに、かの「地區經濟廳」が企業者に對し、特定經營を閉鎖處分に付し得る權限を與へられ、この權限に基いて經營の全部又は一部に閉鎖命令が下されたときは、右閉鎖と同時に、其從業員の勞働關係も終了する旨を定め、且つ其他之に關聯する諸多の就業關係措置を定めたもので、僅か五條の勞働省令である。

卽ち、「企業家ニシテ地區經濟廳若クハ其他主務大臣ノ指定ニカヽル機關ニヨリ、其經營若クハ經營一部ヲ特定時期ニ閉鎖スルコトヲ要求セラルヽトキハ、右閉鎖ト同時ニ、經營若クハ經營一部ノ從業員ノ勞働關係モ終了スルモノトス。但シ、勞働局ノ同意ヲ得テ特ニ經營管理ノタメ右時期以後繼續就業スル各從業員ニハ之ヲ適用セズ」とある。

卽ち、この法令に基き地區經濟廳其他の發する「經營閉鎖命令」は、當該經營の全部又は一部の集團的解雇を伴ふのであり、法令標題の Zur Freimachung von Arbeitskräften とは、かゝる意味の勞働力の經營從屬關係からの放免をいふのである。

而して、かくの如くして經營を退いた從業員は、勞務義務施行細則（一九三九・三・二）（前述一二五頁）に所謂無期限勞務義務者として扱はれ、同令第一四條以外の規定にして、彼の權利保持のために適用せらるゝ規定はすべて之に適用されることとされた。又、一九三九年九月四日附「勞務義務者扶助ニ關スル訓令」も、同様適用をみるが、ただ、勞務義務施行細則第一四條だけは、特に適用外とされた（第二條）。第一四條とは、要するに「勞務義務者其ノ舊勞働

場所ニ少クモ三年間各從業員若クハ其家族ノ狀態改善ノタメノ施設（恩給金庫・共濟金庫等）ニ出捐ヲナシタルトキハ、無期限義務ヲ負フニ際シ、施設主任ヨリ相當ノ賠償ヲ與ヘラル」べき旨を定めたものであるが、この經營閉鎖處分の場合は、其性質上、「右ノ施設ノ存續若クハ解消ニ關シ、並ビニ右施設ニ基ク從來ノ從業員若クハ其家族ノ請求ニ關シ、終局決定スルモノハ、其國家的監督ニ立ツ場合ハ、其監督官廳、其他ノ場合ニハ勞働管理官トス（第三條）」と定められたのである。

尙ほ、第四條に曰く、「本令ノ施行及補充ノタメノ其他ノ規定ヲ行政處分ニヨリ定ムルコトハ之ヲ留保ス。疑アルトキハ、勞働大臣若クハ其委託機關ニ於テ、裁判所ヲモ拘束スル效力ヲモツ行政處分ニヨリ之ヲ決定スルコトヲ得」と。又、第五條に曰く、「（一）本令ハ公布ト共ハ之ヲ施行ス。本令ハ公布日以前ニ行ハレタル閉鎖ニモ之ヲ適用ス。（二）本令ハ、官廳ニヨリ命ゼラレタル特定地域ヨリノ撤退若クハ明渡シニ基キ閉鎖スルニ至レル經營ニハ之ヲ適用セズ」と。特に、後者の閉鎖經營が、本令の適用外とされたのは、いふまでもなく、其一般戰時犧牲認容の原則に基いた事象で、本令にみらるゝ如き勞働需給調整のための國家的强制とは本質を異にするものだからである。

三　右の不急不要經營の强制閉鎖による勞務動員令の施行細則は、大分遲れて、同年八月二七日附で公布された。**勞務需給調整ノタメノ經營閉鎖ニ關スル命令施行細則**（Durchführäugsverordnung zur Verordnung über die Stillegung von Betrieben zur Freimachung von Arbeitskräften）と稱する勞働省令が之である。

次には、其法文の全部を揭げて參考に供することにしたい。

第一條（一）勞務調整經營閉鎖令第一條ニヨル勞働關係ノ終了ノタメニ一九二六年七月九日附「使用人解約告知期間ニ關スル法律」第二條第一項ニヨル高度ノ解約保護ヲ失フ使用人ハ、損失補償請求權ヲ得。損失補償ハ、右使用人ガ經營閉鎖ノ時期ニ解約セラレタリセバ上揭法律ノ解約期限ノ遵守ニヨリ得ベカリシ一切ノ俸給（副收入ヲ含ム）ノ半額トス。

（二）一九二六年七月九日附「使用人解約告知期間ニ關スル法律」ノ第二條第一項ニヨリ高度ノ解約保護ヲ受クル使用人ニ對シ經營閉鎖時期以前ニ解約告知セラレタルトキハ、損失補償トシテ經營閉鎖ト法定ノ解約告知期限滿期トノ間ノ期間ニ付使用人ニ與ヘラルベキ一切ノ俸給（副收入ヲ含ム）ノ半額トス。

（三）損失補償ノ算定ニ付テハ、經營閉鎖前最近ノ三ケ月中ノ平均實收ヲ標準トス。損失補償ノ半額ハ、經營閉鎖ノ時期ニ、他ノ半額ハ經營閉鎖後三ケ月ニ支拂ハラルベキモノトス。使用人三ケ月以內ニ新規就業關係ニ入リタルトキハ、損失補償ノ第二ノ半額ハ、使用人ガ此ノ期間中新經營ニ於テ得タル額ダケ減額サルベキモノトス。但シ、既ニ支拂ハレタル額ハ、返却ヲ要求セラルヽコトナシ。

（四）上ノ諸規定ニヨリ損失補償ヲ得タル使用人、經營閉鎖後三ケ月以內ニ、新規就業關係ニ入リタルトキハ、一九三六年七月九日附「使用人ノ解約告知期間ニ關スル法律」ノ適用ニ付キ、閉鎖經營ニ於ケル經營所屬ノ時

期ハ、之ヲ新經營ニ於ケル經營所屬ノ期間ニ加算セラルヽコトナシ。但シ、一九三九年三月二日附勞務義務施行令第一三條ハ、之ヲ適用セズ。

第二條 （一） 勞務調整經營閉鎖令第一條後段ニヨリ、閉鎖經營內ニ於テ、先ヅ當初ニ引續キ就業シ、後日經營閉鎖ノタメニ解雇セラレタル從業員ニ對シテモ、上掲命令第二條及第三條規定ヲ適用ス。其第二條ニ規定セラレタル三ケ月間ノ期間ハ、コノ場合、解雇ノ時期ヨリ之ヲ算定ス。

（二） 使用人ニ就テハ、コノ場合、右施行令第一條ノ規定ヲ準用ス。

第三條 勞務調整經營閉鎖令第二條所定ノ三ケ月ノ期間ハ、其經過中勞働場所ノ變更行ハレタル場合ニモ認メラレタルモノト看做ス。但シ、右從業員期間經過ノ時期ニ勞働關係ニ立タザルトキハコノ限リニアラズ。

第四條 （一） 勞務需給調整經營閉鎖令第一條ニヨル經營閉鎖ノタメニ勞働關係ノ終了シタル從業員ニシテ工場住宅ニ住居シタルトキハ勞働關係ノ終了ニモ拘ラズ、工場住宅許與請求權ヲ失ハザルモノトス。解約ハ、勞働管理官ノ同意アルトキニ限リ、之ヲ許ス。工場住宅ノ許與ノタメニ要求セラルヽ、勞務給付ノ代リニ、相當ノ賃貸借料ヲ支拂フヲ要ス。

（二） 本施行令公布ノ時期ニ工場住宅ニ關シ既ニ法律上拘束力アル他ノ處分ヲミタルトキハ、ソノマヽトス。

第五條 勞務需給調整經營閉鎖令第二條中、第二項ヲ廢シテ、次ノ一項ヲ加フ。

「勞務需給義務者ノ扶助ニ關スル規定ニ付亦同ジ」

第六條　本令ハ、勞務需給調整經營閉鎖令ト同時期及同範圍ニ於テ遡及施行ス。

第六章　結　語

一　戰時勞務動員の實績は、戰時第二年目の一九四〇年一〇月現在で次の如し、といふジールップ博士の報告がみられる（註三二）。

イ　戰時經濟第一年の動員勞力は、一六〇萬以上と推測さる。（但し、俘虜は含まざるも外國人を含む）

ロ　就業婦人は、開戰後から一九四〇年二月初までに、約五〇萬減退、爾後再增加し、一〇月頃には、開戰當初より三〇萬增加。

ハ　開戰以來、勞務義務通告（勞務徵用）ありたる者約一〇〇萬、內男子八〇萬、女子二〇萬。

ニ　外國人勞働者は、戰局進展と共に增加、開戰當初の五〇萬が、一九四〇年一二月頃までに一一〇萬に增加。

ホ　俘虜勞働者は、同時期に五〇萬。

二　以上本編に述ぶる所は、開戰後のナチス戰時經濟に於ける勞務動員體制の大要である。

戰時下の勞働力確保は、國家總力戰の一般的歸結として、國防軍の運營自體にまで、緊密な聯關をもつものとなつて居り、あらゆる分野に亙つて重要な戰時經濟分野をなして居る。

こゝで、も一度、振返つて、國防軍と經濟就中勞働配置との緊密なる聯關を考へて、結語に代へることにしよう。この點に就ても我々は、獨逸勞働配置の指揮官たるジールップ博士の言葉を藉りることができる。博士は、國防軍と經濟との關聯をば、（イ）固有の軍需經濟就中化學工業及鐵金屬經濟の分野と（ロ）第二に交通運輸の分野と（ハ）土木建築經濟の分野の三分野からみて、其具體的內容を次の如く述べて居る。

『凡そ、經濟の國防軍に對する任務は、單に軍需資材の供給提供といふことのみに限らないのであつて、經濟は、必然的に亦、軍人的要求と技術的要求とを兼ね有する兵員を構成員として軍隊の一般的な技術的準備訓練さへ擔當してゐるとみるべきものである。工場學で十分に鍛へられた發動機工乃至機械工は、國防軍にもつてくれば、立派な機械化部隊の專門兵となり得る。獨逸に於ては、最に四箇年計畫受託官ゲーリングの命令で、鐵金屬經濟關係の經營に對し、本格的な專門工養成方策を講ずるの義務を課し、又獨逸勞働配置行政が、こゝ數年來重點を專門工の養成强化に置いて來てゐるが、これらはすべてこの理由に基く重要な政策の具現化とみるべきものである。

かくの如く、國防軍と經濟との聯關は、特に、鐵＝金屬經濟の分野に於て著しいのであるが、更に、爆發物生產、動力生產等の化學工業部門亦然り。單にかうした基本的な軍需工業部門のみでなく、これらに原材料を供給する補助的軍需工業、例へば、直接軍需用たる榴彈製造を確保するためには、之に應ずるだけの製鋼所、高爐、コークス製造所、炭坑、鑛山等の生產も確保されねばならぬ。電力ガス、用水等も、同じ意味で重要であり、工作機械亦然り。更

に、戰時經濟上の大量輸出を確保するために交通運輸に對する機關車、車輛、船舶等の調達が行はれねばならぬ。

國防軍と經濟との聯關は、かうした生產工業及交通運輸の分野のみに限られぬ。同じやうにして、かの食糧經濟が考へられる。軍需工業方面の增產擴充が、農業の負擔となつてはならない。農業には、單に平時並の生產水準を維持するだけでなしに、之を更に增產するといふ重要な戰時任務が與へられる。

次に、大戰當時と異つて、土木建築經濟の分野がある。戰時必要性なく又生活必需性もない一切の建築は、戰時には抑止されねばならぬ。そして、かくの如き土木建築生產抑制の反面、戰時經濟の著しい增加要求がある。新規の經營工場の建設、擴張、改造等が陸續として行はれる。從來外國より購入せる製品の製造工場が新規に擴充の必要をみるに至る。新設工場、擴張工場に就ては、當然、新從業員用住宅の建設も大規模に行はれねばならぬ。農產物國家管理の斷行によつて、多數且つ種々の倉庫建設の要求も生れる。戰爭遂行といふ特別要求に從つて交通運輸の整備は、諸般の地下工事を必要とする。以上の如き經濟的土木建築措置と竝んで、國境要塞、海岸防塞、防空壕等々國防軍關係の土木建築が大規模に行はれねばならぬ。國防軍が戰鬪部隊中に工兵隊を編入し、ために土木建築專門勞働者をて可缺とすることに至つては、いふまでもない所であらう。

かうした若干の例を考へてみたゞけでも、戰時下に於ける軍隊と經濟との聯關の緊密なることが判る。國家總力戰に於ては、單に戰鬪部隊の要求のみでなく、戰時經濟の要求にも從はねばならぬ。國防軍の戰鬪部隊と軍需工業と交

通運輸經營と土木建築經濟と農業食糧經濟とは、絕對に一の統括的調整に從はねばならないのである』

無論、國策の重點はハッキリしてゐても、其の遂行といふことになれば、困難は目にみえて來る。ナチスの戰時勞務動員體制は、表面上は、恰かも平時體制の延長として、單に其臨機發動あるのみで足り、戰爭に臨んで戰時體制を急造する如き危つかしさはみられないとしても、物的人的に愈々巨大なる消耗に曝される戰爭の逼迫感が、厭應なく以上の一つ一つの勞務動員體制の上に滲み出てゐることを看過すべきではない。例へば英國の評論家アインチッヒの如きは、今次歐洲戰爭下に於けるナチス戰時經濟の脆弱性を勞働力不足の上から、次の如く述べてゐるのである（註三三）。

『四箇年計畫の基本觀念は、獨逸は生產費の如何を問はず、あらゆる重要資材を國內で生產しなければならないといふ點に在つた。獨逸に於ける人造石油の生產は、勞働條件に於て「外國に於ける石油生產プラスその運賃及び精製費以上の費用を要するにも拘らず、その國內生產は、この重要商品に關する國家の自給自足を保證するために奬勵されねばならない。人造石油の生產が過大の人間勞働を必要としたといふ事實は、四箇年計畫の初期に於ては、獨逸政府を少しも惱まさなかつた。何故ならば、當時の獨逸には、尙ほ尨大な失業者あり、政府當局は、この勞働豫備軍を人造生產物の製造のために動員することができたからである。一九三八年の初頭から現れた勞働力の不足は、當面、主として、伊太利からの勞働力の輸入によつて救はれてゐた。

戦争の勃發は、勞働力不足の問題を前面に押し出した。數百萬の熟練勞働者が動員されたが、彼等を取替へることは、容易でなからう。不熟練勞働力或は比較的不熟練な勞働力の取替へさへ非常に困難である。「中立」國から勞働者を輸入することも、もはや可能でない。動員された不熟練勞働者は、或程度まで、婦人或は兵役に關係のない男子の募集によつて取替へられるであらう。獨逸は波蘭の捕虜及び恐らくは、波蘭やチエツコの一般人民さへも、或る種の勞働に就かしめることによつて、「奴隷勞働」に利用しやうとしてゐるものゝ如くである。それと同時に、一般人民の必需品の生産は、戦争勃發後、最少限度に縮小された。とはいへ、勞働力の不足は、獨逸の戦時經濟に於ける重要な反對的要因と看做されよう。それが尖鋭化するか否かは、主として、軍需資材が西部戦線に於て、どの程度まで消費されるかに懸つてゐる。もしも全軍行動がいつまでも低調にとゞまらぬ限り、恐らく今後も長くこの勞働問題に耐へ得ないであらう。云々』

（註三一）F. Syrup, Arbeiter und Soldaten, Reichsarbeitsblatt, 5. Febr. 1940, 20. Jg. Nr. 1

（註三二）同博士の報告は、「獨逸行政」誌（Deutsche Verwaltung）に發表のものをフランクフルト新聞（一九四〇年一〇月二九日附）が報導してゐる。

（註三三）Paul Einzig, Economic Warfare, 1940 其邦譯、勝谷・澁川兩氏共譯經濟戰（昭和十五年）一三八、九頁

〔備考〕本編參考文獻

（一）協調會編、戰時社會政策ドイツ篇（昭和一五年）（本書は前大戰の研究である）
（二）後藤清、ドイツ戰時勞働法、法律時報第一二卷第八號（昭和一五年）
（三）Reichsminister Seldte über die Bedeutung und Aufgaben der Arbeitseinsatzverwaltung, Reichsarbeitsblatt, Nr. 4, 1940 V. 501-3
（四）Dr. Sitzler, Eigenständige Arbeitsverwaltung, Scziale Praxis, 49. Jg. 6. Heft 15, März 1940 S. 166-7
（五）Dr. Letsch, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsel im Kriege, Reichsarbeitsblatt, Heft 19, Jg 27. 25. Sept 1939
（六）Dr Timm, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsel in der Kkiegswirtschaft, Deutsches Arbeitsrecht, Nr. 7, Nov, 1939.
（七）F. Syrup. Arbeitlosigkeitzu Kriegsbeginn. Soziale Praxis, Heft 21, 1, Nov. 1939, S. 1189.
（八）Erwin Gerlach, Der Notdienst, Deutsches Arbeitsrecht Heft 4, April.

第四編　戰時勞務保護體制

——戰時勞務動員體制の補論として——

第一章 序說

（一）

以上本論に於て扱つた「勞働配置政策」が、ナチス社會政策體系の重要な一環をなしてゐるといふことに就ては、こゝで繰返へすまでもない。社會政策の基底は、平戰時を通じて、勞働政策に在る、といはれる意味からも、勞働配置の進展としてみ來つたナチス勞務動員體制は、必然的裏付けとして、勞働力の社會的政策的保護の體制を要請するに至るのである。それは、一面に於て狹く戰時生產擴充の實質的前提たると共に、他面に於て、廣く戰時國民生活安定の前提條件でもあるわけである。

だが、問題は、更に經濟と社會政策との緊密なる關聯性の結果、經濟の戰時體制下に即應して、必然的に、勞働保護法分野の本格的變更をみるに至る、といふ戰時經濟的現實と、必然性に先づ直面せざるを得ないことに在る。獨逸に於けるこの戰時經濟政策的原則は、經濟の一般戰時體制化と同樣、迅速且つ根本的な勞働法關係措置の戰時體制化の實施となつて具現化された。而も、それは、かの最高國防會議第一の戰時法たる「戰時經濟令」（Kriegswirtsch-

aftsverordnung)（九月一日附）の前文に於ける「ワガ祖國ノ境ノ防衞ハ、スベテノ獨逸國民ヨリ最高ノ犧牲ヲ要求ス軍人ハ其ノ生命ヲ賭シ、兵器ヲ執ツテ鄕土ヲ護ル。コノ大犧牲ヲ顧ミルトキ國家及ビ民族ノタメニ全力ヲ捧ゲテ統制經濟生活ノ運營ヲ可能ナラシムルコトハ、銃後鄕土ニ於ケル全國民ノ當然ノ責務トイフベキナリ。特ニ、各國民ニ於テ其生活上必要ナル制限ヲ課セラル如キニ於テヲヤ」いふ趣旨の要求として理解されるものであつた（同令に就ては拙著前揭書一三一頁以下參照）。

そもそも、戰時勞働法の根本理念には、二の面が認められねばならぬ。一を勞働力の人間的能率の要請であるとすれば、他は、勞働力の經濟的能率の要請といへるであらう。戰時下特に動員された勞働力をして可及的の能率增進を强行せしめ、以て急速なる戰時經濟的需要を充足せしめるためには、勞働力の百％の經濟的能率を確保せねばならぬが、「勞働力」も國民の一員たる以上、總力戰下には特に十分なる能率增進を確保する上に、人間的・社會的・國民的生活の保障が絕對の條件とされねばならぬ。一を短期戰下の要請であるとすれば、他は、長期戰下絕對の要請であるともいへるであらう。

かゝる見地から、戰時勞務動員體制の補論として、戰時勞働保護の體制を考へるときは、ナチス政府が、かゝる眞の意味の戰時勞働法體制の確立に努力してゐることは之を認めねばならぬ。

開戰と同時に、前述第二の理念を高調して、ナチス政府は勞働保護法の戰時體制化、その一時的停止を實施した。

そこでは、『犧牲の實體よりみれば、各工場從業員の上に課せらるゝ戰時犧牲の如きは、兵士として戰線に立つ國民同胞の犧牲の大なるに比すれば、未だ以て綏なり』とさへ宣言されたのであつた。而も其間に於て、獨逸戰時勞働法の方向に就て、正當なる意味づけが行はれたことを看過すべきではない。それは、例へば、シエルプ博士の言葉にみられる如き意味づけである。曰く、『――戰時國家政策の要諦は、何といつても、犧牲負擔の公平なる分配といふことに在る。すべての困難をすべてのものが、共に堪えて行かう、共に苦しまうといふ眞の戰時意識が經濟關係のすべての從業員に滲透してこそ、眞の戰時總動員體制といふべきで、勞働者にせよ、使用人にせよ、事業家にせよ、すべての階層の者が、例外なしに、それ〴〵の力に應じ、公平の原則に從つて、戰時下の犧牲を分擔して行く所に、戰時經濟の理想型が認めらるべきである』と。

（二）

かくして、戰時下に於ける國民經濟的能率の發揮を最大限度ならしめるためには、平時以上に、勞働力需要が增大するので、勞働者の保健上の危險を齎らすやうな過大な需要を抑止するために、勞働保護は、戰時國家の特に注意せねばならぬ所である。

然るにも拘らず、獨逸に於ては、戰爭最初の數箇月間は、勞働保護のブランク期であつた。それは、平時經濟から

戰時經濟への轉換を容易ならしめるために、經營主をして、成年男子勞働者の勞働時間を註文の緊急性と睨み合はして、できるだけ延長せねばならなかつたからである（三九年九月一日附命令）。但し、右のブランクは、實際上は大して實際化されないうちに、一九三九年一二月中旬、勞働時間の新體制が施行され、勞働者層の利益のために、一日の通常勞働時間及最高勞働時間が定められ、勞働時間延長を許す例外も特定された（一九三九年一二月一二日附勞働保護令）。

次に、各論に入る前に、大把みながら、開戰後のナチス戰時勞働法體制を眺めて置かう（註一）。

第一に、一般成年男子（一八歳以上）勞働者の勞働時間は、平時と同樣、戰時に於ても、一日平均八時間と定められた。但し、特に必要ある場合には、官廳の許可を要せずして、最高一日一〇時間までとなすことを得る。又、經營主は、國防軍からの註文の要急なること等の特別理由に基き、右最高時間を再延長することが出來るが、この場合は特に許可を要する。

第二に、婦女及青少年勞働者の勞働時間は、一日八時間より延長すべきではないのであるが、緊急なる場合に限り一日十時間まで延長し得る。但し、一週間六五時間を超ゆることを得ぬ。青少年の場合には、職業學校に於ける授業時間を勞働時間に加算すべきものとされた。經營主は、特に、徒弟の職業訓練の目標が超過勞働によつて阻碍されぬやう注意せねばならぬ。夜間勞働（夜勤）は、戰時下と雖も、婦女及青少年勞働者に就ては禁止であるが、經營内に於て、規則的に、早番及遲番の交替制で從業する場合には、婦女勞働者に就ても（緊急なる場合には、一六歳以上の少年勞

働者に就ても)、早番では、五時始業、遲番では、二四時（午後一二時）終業とすることができる。但し、許可を得て例外が認められる。然し、この場合の特別許可は、婦女及青少年勞働者の保護の必要と睨み合し、「著しき國民經濟的及戰時經濟的障碍」の防止の必要あるときにのみ、之を與へられる。婦女及少年勞働者にして、從來、二日二晩連續交替制に就業してゐたものは、經營主之を管轄勞働局と協議の上存續か否かを定むべきである。但し、夜番交替に於ては一八歲以上の男子勞働者のみが就業するやう考慮すべきであるとされた。

一九二七年の「分娩前後ノ就業ニ關スル法律」によつて定められた母性保護は、戰時下も依然變化なしとされ、勞働大臣は、勞働局に對し、右規定の例外を認めることを禁じた。既婚婦女が、其家庭を世話し得るやうに、各仕事日毎に、勞働時間の短縮が認めらるべきである。

次に、獨逸では、休暇請求權が各賃率規則及各勞働契約の不可缺の構成部分をなし、毎年休暇を得ない勞働者は、事實上もないことになつてゐた。休暇中も賃金の繼續支拂あることが、其特色である。然るに、戰爭當初には、一般的休暇廢止が實施された。但し、例外も認められ、特別の理由に因り與へられる得るものとされた。然し、この休暇廢止は、最初から、戰時經濟への轉換期間中の暫定措置とされてゐたのであつて、果して、一九四〇年初頭には、再復活され、完全な休暇請求權が認められた、戰爭が勞働者層の能率增進のために要求せる點を考慮し、勞働大臣は、休暇廢止中發生した休暇請求權を追加的に認める旨を命じた。經濟の對戰轉換は、勞働力の不時の不完全利用及勞働

停滯を、少くとも、個々の場合に於て不可避ならしめるので、失業者扶助及操短勞働者扶助に關する規定は、既に戰爭當初に於て、起り得べきすべての場合に對處して擴張、改善された。

これら一般的勞働保護法的措置に加ふるに、勞働配置政策上若干の法規が制定されたことは、既に第三編にみたる如くである。

（註一）　かゝる概觀を與へるものとして、Halbzahrsberichte zur Wirtschaftslage (Schriften des Instituts für Konjunkturforschung) hgg. von Prof. Dr. Ernst Wagemann, 14. Jg. 1939/40 Heft 2 S. 112-4

第二章　戰時經濟下の一般勞働保護體制

——特に『勞働保護令』に就て——

（一）

先づ一應、戰前の勞働保護立法を顧みると、一九三八年四月三〇日附**青少年保護法**（Jugendschutzgesetz）と同年四月三〇日附**勞働時間條例**（Arbeitszeitordnung）とが双壁をなす形であつた。後者は、三九年一月一日以後施行のもので、無論青少年勞働者のみならず、男女成年勞働者をも對象とした。この二の立法で、獨逸勞働保護法は、大きな進歩を經驗したわけであつたが、これらの進歩的勞働保護法を實施するに當つては、まだ戰時經濟とならぬ平時經濟情勢下のこととて、比較的長期に亙る過渡時代が必要とされたのであるが、その施行後僅か八箇月位で、情勢一變し本格的な戰時經濟となつてしまつた。從つて、九月一日戰爭勃發と共に開始された戰爭經濟への迅速圓滑なる轉換に際しては、これら平常時的性格をもつた一聯の勞働保護法規も發動の餘地をみなくなり、先づ差當り從來の方針に基いた勞働保護の一時的停止を招來せざるを得なくなつた。特に、從來の平常時的勞働保護法規にして、全面的な戰

時經濟の展開に即應せる全勞働力の戰爭上必要なる最高度の動員を妨ぐる性質のものは、躊躇なく、其の一時的發動停止を不可避としたのであつて、例へば軍務に應召せる男性勞働者の代りに多くの場合、之が補充は婦人及青少年勞働者を以てし、生産上些かの停頓も起らないやうにせねばならぬ必要が起つたからである。

かゝる情勢下に、先づ生れたのが、三九年九月一日附**勞働法關係規定改正及補充令**の第三章勞働保護の規定で、これが、差當り戰時勞働保護體制の第一の具現化となつたわけである。

この改正令によれば、從來の勞働時間條例、一九三六年六月二九日附**パン製造所勞働時間法**(Gesetz über die Arbeitszeit in Backereien und Konditoreien) 一九二四年二月一三日附病院勞働時間令 (Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegenanstalten.) 等を當分廢止して、一八歳以上の男子勞働者に對し、從來の勞働時間保護をやめる趣旨である。但し、右以外の勞働保護法規、例へば、勞働免除時間及休息時間にする規定、經營休業（閉店夜間パン製造禁止）に關する規定等は、留保されたし、又、婦人勞働者及青少年勞働者に對する特別保護法規(勞働時間制限も含む)も同樣に留保されてゐた。これら婦人及少青年勞働者保護は、國民保健上特に重要な意義をもつものとして、例外を認めるときは、各經營毎に、官廳の許可を必要とするものとされた。尙ほ、勞働大臣は、個別的に例外を認める代りに、一般的に、若くは特定地域毎に、若くは特定經營種別毎に、規定を設け得る旨の權限を留保し、この權限を一九三九年九月一日附施行令の一般的例外許與に就ても行使し得ることとしたので、結局、一六歳以上の青少

年及婦人勞働者は、特別緊急なる場合、最長一日一〇時間宛、一週五六時間を超えざる限度に就業し得るものとされた。但し、この例外規定は、懷胎七箇月以上の婦人及産褥中の婦人には之を認めなかつたばかりでなく、又、特別の勞働時間規定を設けられた保健上有害なる勞働にも、無論、認めなかつた。

而して、かゝる例外規定を適用するに當つては、職業學校に於ける授業時間を勞働時間中に加算する旨の青少年保護法の規定は、當分、一六歳以上の青少年には、適用されぬこととされたのであるが、右によつて釀される弊害は、更に一九三九年一〇月二四日附勞働大臣布告によつて、青少年保護法の適用をその限度に復活、職業學校授業時間は從來通り勞働時間として所定超過時間中に加算することとし、正規の勞働賃金を支拂ふこととした。一六歳以下の少年は、緊急なる場合には、職業學校に於ける授業時間を含めて、一日當り一〇時間まで、週四八時間を越えざる程度に、就業を許される。三九年九月一一日附布告は、更に、特定條件の下に、青少年及婦人勞働者の休息時間の短縮を許し、以て、成年男子勞働者との協力を容易ならしめ、より長い勞働時間の場合にも、出來る限り早めの經營終業を可能ならしめるやうにしてゐる。又、同布告は、青少年及婦人勞働者に對し、五時から二四時までの間に、早番と遲番とを設け、以て、この間の延時間を、一七時間から一九時間に延長してゐる。故に、同布告は、出來る限り、九時間勞働での二交替制（一交替制毎の三〇分宛の休息時間を含む）を認めてゐることになる。日曜日及祭日前日に於ける早仕舞に關する青少年保護法の規定も、之を緩和して、一六歳以上の青少年にして緊急の場合超過勞働をなすものに就

ては青少年保護法を規定せざることにし、又超過勞働に從はざる一六歳以上の青少年從業員及一六歳以下の少年勞働者に就ても、毎土曜半休を廢止して、その代りに、別の仕事日の午後又は午前を休業に當てることとした。

尙ほ、三九年九月一一日附布告は、成年男子勞働者に認めらるべき例外の適用に關する手續規定をも設けてゐる。

要するに、戰爭開始までに整備した一聯の勞働保護規定は、戰時經濟への轉換に伴ふ勞働强化のために、一時適用を停止されて、戰時體制を執るに至つたとみられるのである。

（二）

かくの如く、獨逸勞働保護法の發展は、戰爭開始と共に、一時停止の形となり、以て、戰時經濟への圓滑なる轉換を促進せしめたのであるが、いはゞそれ自體が任務だつたのであるから、敍上の程度の勞働保護の戰時體制化は、一時的暫定的なものであつた。卽ち、情勢の變化に應じ、早晩再び勞働保護を强化し得るに至れば、躊躇なく之を强化する方針であつたとみられるのである。蓋し、戰爭の長期に亙る如き場合には、徒らに勞働を强化して、生產を增大せんとすることは、それ自體矛盾といふべく、苟くも、長期戰下の生產能力低下を防止せんとするならば、戰時下と雖も勞働保護を重視し、勤勞階級にオーバーワークならしめぬやうにせねばならぬ筈である。この意味で、九月一日附命令は、營業監督官廳が各經營毎に特別指令を發して、勞働保護上緊急なる場合、法定の例外を制限し得るものと

したのであり、又同様に、一九三九年九月一一日附布告も、婦人及青少年勞働者に認められた例外を制限可能のものとしたのである。

だが、單に、かうした監督廳の自由裁量處分で、例外制限を認めるだけでは、十分な效果を擧げるわけには行かなくなり、實定法規による勞働保護の直接的强化が要望されるに至つた。この點に就て、九月四日附戰時經濟令第二〇條が、「勞働大臣ハ、賃率規則ノ設定及ビ其内容竝ニ正常ノ勞働時間ニ關シ既存ノ規定ト異リタル定メヲナスコトヲ得」といつてゐるのと、同じく、第三〇條が「勞働時間ハ既存ノ勞働保護ニ關シ例外ヲ定ムルコトヲ得」といつてゐるのとに基き、勞働大臣は、遂に、之を具現化して、勞働保護の戰時體制化を緩和するに至つたのである。即ち、前述來の例外を本格的に制限した。過度の長時間勞働を禁止し、且つ婦人及青少年勞働者の保護を再强化するに至つたのである。

一九三九年一二月一二日附の**勞働保護令**（Verordnung über den Arbeitsschutz）これである。新戰時勞働保護令は、まづ其前文に於て、次の如く述べる。

「スベテノ勤勞者ノ保健上ノ對策ヲ講ズベキハ、戰時ニ於テモ勞働保護ノ緊要ナル任務タルヲ失ハズ。高度ノ能力ヲ發揮スベキ必要アルニモ拘ラズ、勞働力ニ對スル過度ノ要求ハ極力之ヲ避ケザルベカラズ。從ツテ、開戰時ニ際シ一時中止セラレタル勞働保護對策ハ、單ニ戰時經濟ヘノ轉換ノ初期ニノミ之ヲ認ムベキモノニシテ、其轉換ノ完

了セル曉ハ國策ノ目標ヲ再ビ勞働力ノ保護ニ置クベキハ、當然ノコト、イフベキナリ。例ヘバ、超過勞働時間ノ回避、婦女勞働及少年勞働ノ保護等ハ必然的ニ强化サレザルベカラズ。但シ、一切ノ勤勞者ガ其全力ヲ擧ゲテ、祖國ノタメニ奉仕スベキ義務ヲ負フベキハ、言ヲ俟タザル所トス」。

この簡潔な前文中に、獨逸戰時勞働保護政策の基調が、明示されてゐるものとみるべきである。

（三）

次に、其内容を概略解說してみやう。

（イ）１　同令は、まづ、一日の勞働時間は一日一〇時間を越ゆるべからず（但し、連續作業の交替制の場合を除く）。正常乃至高度の勞働準備ある場合と雖も、一二時間を越ゆるを得ず、と定めた。この勞働時間制限は、一九三九年九月一日附命令に認められた例外の場合にも、又、各勞働時間法によつて認められた勞働時間延長の場合にも及ぼされることになつてゐるので、結局、成年男子勞働者の工場就業時間は、再び、特定限度に制限されたことになるのであつて、從來の例外は、任意の勞働時間延長を自由に認め得るといふ意味に解さるべきでなく、寧ろ、必要な超過勞働にして、他の方法（例へば、經營の合理化、新勞働者の雇入等）によつても不可避なる場合に、適宜迅速に勞働時間延長を可能ならしめやうといふ趣旨と解さるべきものであつた。從つて、所謂八時間勞働が、戰時下に於ても、原則たる

ことに變りはなかつたばかりでなく、寧ろ、戰時經濟の情勢が、多くの場合、超過勞働を認むるの餘儀なからしめたものとみるべきで、それが、新勞働保護令中に確保されただけのものと考へられるのである。八時間勞働の原則が、最高一〇時間制によつて變化されたわけではなく、たゞ、一〇時間乃至一二時間までの勞働時間延長は、本令に基き、將來は、專ら、特別の許可により、非常の場合のみに認めやうといふだけである。許可を賦與するのは、經業監督廳で、原則として、三週間以上の期間に亙る場合の例外のみを扱ふ。其他一切の場合は、勞働大臣が決定することゝされた。

2　この一〇――一二時間といふ新勞働時間は、特別許可を要する婦女及青少年勞働者の勞働時間延長にも適用される。其趣旨はいふまでもなく、命令前文にもある如く、婦女及青少年の保護强化に在る。これらの從業員に就ても將來一〇時間勞働を越す場合には、勞働大臣の許可を要することは、いふまでもない。一般に、婦女及青少年勞働者に就て、一般男子勞働者の場合よりも、勞働時間延長に嚴格な標準を置くことは、經營主及營業監督廳の當然の義務とされてゐるのである。同じ意味で、三九年一二月一二附施行令は、三九年九月一一日附布告に示された婦女及青少年勞働者の超過勞働の法定條件たる緊急の場合といふことを嚴格に解釋すべし、と注意しゐる。所謂緊急なる場合といふのは、一切の戰時經濟的註文ある場合を指すのではなくして、單に、特別重要且つ要急の註文にして、其遲延乃至放棄が國民經濟的乃至戰時經濟的の一大損失となるやうな註文がある場合のみを指すのであり、例を擧げれば、

一刻の遷延も許さぬ特別重要な軍需品若くは輸出品の註文或は食糧確保のための勞働等である。尙ほ、も一つ超過勞働を許す條件として、勞働局が適當な勞働者を振向けて貰へないといふことがある。特に說明を要さないであらう。

三九年一二月一二日附布告は、以上の外、九月一一日附布告に於て婦女及青少年勞働者に認められた休息時間の短縮及青少年に就き認められた土曜半ドンの廢止若くは休日を制限することを定めてゐる。卽ち、休息時間の短縮は、勞働が著しく肉體を緊張せしめるか若くは其他の苦痛を伴ふ勞働條件の下に於てのみ勞働し得る如き場合には、之を認めぬことゝされ、かゝる場合は、必要な肉體恢復を得るためには、短い休息時間では到底足りず、寧ろ、勞働時間令及青少年保護法に定むる如き長時間休息を必要とするのであるから、如何に戰時下とはいへ、行き過ぎた休息時間短縮は、不可である、とされたのである。かくして、土曜半休制は、青少年勞働者に就ては一般的に留保されることとなつた。もし、土曜半休ができないときは、別の勞働日の午後（例外的に午前でも可）を以て之に代へることができるとされた。

更に、一九三九年一二月一二日附布告では、九月一一月附布告によつて營業監督官廳に與へられた勞働保護のための例外制限の權限に就て、次の點が注意されてゐる。卽ち、この場合は單に經營內の勞働關係のみならず、經營外の關係、例へば、通勤距離、交通機關の事故、燈火管制の困難等の事情をも考慮して、例外を制限し、以て適正な戰時下勞働保護制を運營すべきである、といふのである。

（ロ）勞働保護令の定めた第二の勞働制限は、青少年及婦女勞働者が從來認められた限界を越えて、夜間勞働に就業してはいかぬ、といふ點である。夜間勞働の原則的禁止は、大體、從來から確立されてゐたのであるから、こゝに改めて規定する必要もなささうであるが、特に、こゝに規定したのは、營業監督官廳と雖も今後絶對に夜間勞働の例外を許すことを得ざるを宣言した趣旨だ、と考へられてゐる。かゝる例外を認める權限は、原則として、勞働大臣のみに留保されること、一〇時間超過勞働と同じである。たゞ、特定の就業部門及複數交替制の經營に就て勞働時間令及青少年保護法の例外が認められることは、依然そのまゝとされた。早番、遲番制といふ九月一一日附布告の認めた例外亦同じである。但し、最後の早番遲番制が青少年に就て認められる（一九三九年一二月一二日附布告により）のは、成年勞働者と密接に長時間協力作業を行ふ必要上、かゝる例外を認めるにあらずんば、作業不可能なる場合のみに限られてゐる。

尚ほ、夜間勞働禁止の例外に關する新規定は、緊急の場合には、適用されないものとされた。

（ハ）勞働保護令の認めた第三の改正點は、一部分ながらも、超過勞働手當の復活を認めたことである。即ち、かの九月四日附戰時經濟令（第一八條第三項）が、「超過勞働・日曜勞働・休日勞働及夜間勞働ニ對スル割增賃金ハ爾後之ヲ支拂ハザルモノトス」と規定したのであつたが、この禁示は、單に、專ら、割增賃金（Zuschläge）のみに就てゞあつて、通常の勞働時間に對する報酬（Vergütung）そのものに就ていつてゐるのではないと解された。だが其後、

三九年一一月一六日附戰時經濟令第三章補充令が出て、超過勞働以外の日曜勞働、休日勞働及夜間勞働の割增賃金に關する右の禁止條項は、再び廢止されたのであるが、殘された超過勞働の割增賃金のみは、この勞働保護令で定められた。

卽ち、從業員は、一日一〇時間を越ゆる勞働時間に就き、再び、相當の超過勞働割增賃金を、勞働時間自體の賃金の割で、請求し得ることゝなつた。「相當の」とは、二五％の割增を認められたのである。割增請求權が認められるのは、勞働時間中に於て、通常且つ著しき程度に勞働準備が行はれる場合とされる。

超過勞働に對する割增賃金の支拂は、一方に於て、その長い勞働時間中の特別の努力に對する或程度の調整を意味するが、他方に於て、かゝる金錢的效果によつて、避け得べき超過時間に對する防碍となることも疑ひない。そこで勞働大臣は、割增賃金に關し、權限を以て、別異の規制をなすこともできるものとされた。これによつて、多少に拘らず、賃率規則上の割增賃金は無效とされるわけである。

（四）

この新勞働保護令は、三九年一二月一二日附制定であるが、效力が發生したのは、四〇年一月一日からで、たゞ超過勞働割增賃金に關する規定のみは、三九年一二月一八日以後施行とされてゐた。卽ち、四〇年一月一日以降、一〇

時間乃至一二時間を越ゆる勞働時間竝びに婦女及青少年の夜間勞働に關する從來の許可は、一切取消され、又、從來許可なしに行はれ得た成年勞働者の一〇—一二時間の勞働時間延長は、一月一日からは、許可が必要となつた。許可は、營業監督官廳に申請して賦與を受けるのだが、その手續は、三九年一二月一二日附布告に規定されてゐる。

最後に、此の勞働保護法實施に關し、勞働省參事官ナイツエル（Neitzel）氏は、次の如く注意してゐる（註二）『この勞働保護法及之に伴ふ勞働保護の强化は、たしかに各方面の識者から好評を受けてゐる。たゞ今後の激增を豫期される例外許可の申請で、審査の係官は多忙を極めることになることが察せられるのであるが、然し、銃後に於て、戰爭遂行のために勤勞しつゝある國民の健康の保持、能率の增進、勞働の歡喜といふことが極めて重要な戰時任務であることを考へるならば、當然、之を我慢して、職務に精勵あつて然るべきことであらう云々』と。

（註二） Deutsches Arbeitsrecht, Heft 1, Januar 1940, 8 Jahrgang S. 5

第三章　軍務應召勞働者の保護

(一)

戰爭の勃發に伴ひ、從來就業關係を維持しつゝあつた勞働者が、軍務應召によつて其職務を去らざるを得なくなるか、若くは、去らずとするも、復職の際に何らかの不利益を受けるとすれば、戰時總動員下と雖も、極めて不公正なることゝいはねばならぬ。獨逸に於ては、この點に鑑み、既存の就業關係（勞働關係、徒弟關係）は、軍務應召あるも解消をみることなき旨の原則を樹立し、開戰直後（九月一日）、勞働法規定の一大改正を斷行した。獨逸戰時勞働保護の第一措置に外ならない。卽ち、開戰直後、最高國防會議によつて制定された勞働法關係規定改正及補充令の第一章は、「應召ノ場合ノ勞働關係ノ存續」と題し、先づ、最初の二ヶ條に於て、軍務應召者の勞働關係に就て、大綱を宣明した。第一條に曰く、「軍務應召アルモ既存ノ就業關係（勞働關係、徒弟關係）ハ解消セラルヽコトナシ。雇傭被傭兩者ノ權利及義務ハ應召期間中停止ス。應召義務者若クハ其家族ノ繼續必要トスル工場住宅ノ供與ニ關スル約定モ其儘ニ繼續スルモノトス」と。第二條に曰く、「就業關係ノ解約ニ對スル從業員ノ請求權ハ、軍務應召ニ際シテモ其行使

ヲ妨グルコトナシ。企業者ハ、就業關係ヲ解除スルコトヲ得ズ。但シ勞働管理官例外ヲ許スコトヲ得」と。

抑々從業員が戰時に際して軍務に應召される場合に、從來の就業關係が如何様に扱はるべきかは、戰時勞働政策上の大問題の一である。然し、その中には、重要な諸事項が含まれてゐる。第一は、勞働關係の存續に關する事項であり、第二は、就業關係に基く權利義務の存續に關する事項であり、第三は、應召者の工場住宅の問題であり、第四は應召者による存續勞働關係の解約の問題、第五は、企業者に對する原則的禁止に關する問題等である（註三）。

惟ふに從業員にして、軍務に應召せるため、長年月就業してゐた職場から離れることを餘儀なくされ、時には之によつて、生活の基礎を脅かされ、更に多くの場合は、軍務應召せざる者のために其地位を奪はれるやうなことになるとすれば、應召從業員本人にとつて、堪えられないことであるばかりでなく、一般戰時社會政策上憂慮すべき問題ともなるであらう。

右の第一條は、之に對する一の對策に外ならない。卽ち、法は、明文を以て、既存の勞働關係及徒弟關係等の就業關係は軍務應召によるも解消せらるゝことなく、從來のまゝ繼續する旨を宣言し、爾餘の勞働法關係をこの大前提の上に構成せしめてゐる。この戰時對策あるによつて、應召の從業員は、其軍務終了後も、舊職場に復歸することが出來る保障を與へられ、安んじて、祖國のため軍務に精勵できることになつたわけである。

而して、勞働關係に基く權利義務は、應召期間中、停止するものとせられ、勞賃の繼續支拂は、これによつて、特

別の規定ある限り、請求できぬことゝされた。單に勞賃のみならず、其他の收入、例へば現物手當等も、應召者は應召期間中、企業者から要求できぬものとされたのである。但し、工場住宅の供與請求權のみは、例外とされ、應召期間中と雖も、企業者は、應召者若くは其家族に對し、工場住宅を利用せしむるの義務があるとされた。無論、應召後其家族が、當該住宅を繼續利用するの必要あるときだけの問題である。

應召中の勞働關係の存續に關する規定は、專ら、就業勞働者の保障を目的としたものであるから、無論、從業員側からの、勞働關係の解消を宣言することは、構はないのであつて、もし、應召せる從業者が、其職場を進んで拋棄する意志を有すれば、又、それでいゝ、といふ趣旨である。たゞ、この場合の解約告知でも、一定の期間を置く等の特定の制約は、無論必要である。而して、前に述べた戰時勞働配置政策としての勞務者移動制限は、この應召者の解約の場合にも、適用あるものとせられ、其解約には、一々勞働局の許可が必要とされる。

かくの如く、應召者の勞働關係が應召期間中存續するものとすれば、其應召期間が長期に亘るときは、事情如何によつては、企業者側に非常に酷となることなきを保し難い。右の第二條は、この關係に對處するための措置で、管轄内の勞働管理官は、具體的事情に應じて、解約禁止の例外を認め得るものとした。戰爭に基く情勢の轉變に應じた彈力的規定に外ならない。勞働管理官は、原則として、其勞働配置情況に照らして、なるべく早く當該企業の職場を別異の者に就いて就業せしめる必要を認めたる場合、且つそのための解約が、應召者にとつてさして酷ともならぬ場合

に就き、例外を認定し、應召者の解約を許可するわけである。

既述の勞務者移動制限令によれば、原則として、すべての勞働關係解消（無論多少の例外はある）に、勞働局の許可が要るものとされたのであるから、勞働管理官の例外許可と共に、右の企業者による解約にも、勞働局の許可が要るかどうかが問題となるわけである。この點に就て、シエルプ參事官の説明する所によれば、應召者の解約に際しては專ら社會政策的見地が主眼で、勞働配置上の見地が眼目ではないのであるから、勞働管理官の許可あるのみで足る。本令第二條の規定は、勞務者移動制限令の規定に對し、特別法（lex specials）の關係に立つものと解すべきであるといふのである。

（二）

次に、右の勞働法關係規定改正及補充令が、「軍務應召ノ際ノ勞働關係ノ存續」に續いて、戰時下の「賃率規則」（Tarifordnungen）に就き規定してゐるから、こゝで附記して置かう。

同法の第二章（賃率規則）第三條に曰く、「（一）勞働管理官ハ經營規則及個別勞働契約ノ內容ニ就キ方針ヲ定メ、及ビ賃率規則ヲ定ムルニ當ツテハ、專門委員會ノ諸問ヲ略スルコトヲ得。（二）勞働管理官ハ各個別經營毎ニ賃率規則ヲ定ムルコトヲ得。（三）勞働大臣ハ賃率規則ニ就キ『勞働官報』ノ公示ニ代フルニ、別ノ方法ニヨル公示ヲ

命ズルコトヲ得」

右の規定は、戰時經濟令の規定と關聯して考へられねばならぬ。同令第三章（戰時勞賃）第一八條第一項に曰く、「國勞働管理及ビ特別勞働管理官ハ勞働大臣ノ細目指令ニ從ヒ、勞働所得ヲ直チニ戰時情勢ニ即應セシムベク、且ツ賃率規則ニ依テ賃金俸給其他ノ勞働條件ヲ右指令ニ基キ確定スルモノトス」と。

戰時下に於ては、勞働管理官が賃率規則及方針の起案を諮問すべき專門委員が、甚だ少くなる傾向があるので、右の新戰時勞働法は、專門委員會に於ける賃率規則及方針の諮問を原則として省略し得ることにしたものであるが、その外に、時間的に餘裕なく急速を要する場合が戰時下には極めて多かるべきを豫想し、かゝる場合に必ずしも、專門委員會に諮問する必要なき所以を明示したとも考へられる。たゞ之は、必ずしも必要なしと定めたのであるから、もし勞働管理官にして、その賃率規則及方針を專門委員に諮問し得る場合には、なるべく諮問すべきものとされる。

從來、賃率規則は、個々の經營に就てゞなしに、多數經營に一括して定められることになつてゐたのである（國民勞働秩序法第三二條第二項）が、今次の改正で、戰時下の賃率規則は、個別的に各經營毎に定めることができることになつた。蓋し、經營主の定むる經營規則によつて勞働關係を形成することは、必ずしも、戰時下の情勢によつて起り得る一切の要求を正當に處理すべき所以でないので、國家機關としての勞働管理官は、國民勞働秩序法第一六條に基く訴願なき場合と雖も、各經營の勞働條件を規整することが出來、各經營特に經濟的に重要にして從業員の多數なる

經營は、戰時下には、勞働管理官によつて、勞働條件の決定を强制せられ得ることゝされたのである。

尙ほ、新戰時勞働法（第三條第三項）は、勞働大臣が、賃率規則の「勞働官報」（Rechsarbeitsblatt）公布の代りに、別紙に公布することを指令し得る旨を定めてゐる。戰時下手續簡捷化の趣旨に外ならぬ（註四）。

（註三） Deutsches Arbeitsrecht, Heft 10, Oktober 1939, 7. Jahrgang S. 257ff. Reichsarbeitsblatt, Heft Nummer 16 Jahrgang 1940, den 5. Juni 1940 V 254ff.

（註四） 其他勞働管理官の戰時任務及權限に就ては、拙著前掲書一五七頁以下參照。

第四章　戰時經濟下の勞務者休暇制

（一）

例の戰時經濟令（第三章第一九條）が、勞務者の休暇廢止（Urlaubssperre）を規定し、開戰と同時に（三九年九月四日以降）實施されたことに關しては、旣にわれ〳〵も之を述べた（拙著ナチス戰時經濟體制研究一六五頁參照）。卽ち、國家非常總力戰の秋、銃後の國民に休暇許與の餘地なしといふ方針から、「休暇」に關する法律上の規定、契約上の協定は、一切廢止されたのである。無論、一概に「休暇」といつても、過激な勞働からの一時的休養のための自由な時間を與へる場合の如く、特別の趣旨に基く休暇は、本規定にも拘らず認められたのであつた。

開戰當初、獨逸勞働者層は、この休暇廢止令を以て、戰時經濟上自明の要請と考へて、進んで之を迎へる態度をとつたといはれるが、然りとすれば、それは、いふまでもなく、時局の進展に對する國民各層の異常なる關心の現れとみられると共に、端的にいへば、開戰と共に、休暇制をも撤去して、最初の數週間內に、戰時經濟的要求への急轉換を完了してしまはねばならぬ戰時總動員態勢が、勤勞者層にもよく徹底してゐたからとも考へられるであらう。特に

開戰當初は、從業者の應召と之に對する急速なる補充の不可能とのために、一時的乍ら、既存勞働者の可及的能力發揮が要望され、勞働時間の延長と共に、この休暇廢止制も敢行されたのであつた。無論、かゝる禁令なしと雖も、責任觀念の强い從業者ならば、生産增進の非常時なることを察して、自己の休暇請求權を行使することを控へるかもしれないであらうが、然し、現實に各人毎の休暇許與の可否判定を各經營に任して置くことは妥當を缺くのであり、こゝに、戰時法規の制定をみるに至つたわけである。この法規あるによつて、一切の從業員に平等無差別の待遇ができることになつたばかりでなく、經營主自體も、其單なる私情から、一二の從業員に休暇を與へるといふやうなことも出來ないやうになつたのである。

前揭第一九條は、極めて、簡潔な表現を用ひて、一切の制限規定を用ひざること、他の戰時經濟措置の例に洩れないものであつた。

（二）

休暇廢止を規定した前揭戰時經濟第一九條は、其後段に於て「其再施行ニ關スル細目規定ハ勞働大臣之ヲ定ム」と規定してゐる。卽ち、今後、戰時經濟の圓滑なる運營に伴ひ、情勢の好轉をみるに至る曉には、この規定を改め、若干の緩和を試みるかも知れぬとして、今後何時如何なる範圍に休暇の復活を實施するか、現在フルに動いてゐる勤勞

者にいつ休養期間を賦與するかは、すべて、勞働大臣に、定むる權限を與へて置いたのである。

換言すれば、開戰直後設けらたた勞働の戰時體制化の一としての休暇請求權の廢止も、いはゞ暫行的のもので、必ずしも戰爭の全期間中之を繼續する意圖なきものと、當初より豫定されてゐたのである。

かくして、戰爭三箇月足らずして、獨逸の戰時經濟は、四圍の情勢を睨み合せ、こゝに休暇制を再施行するも支障なきものと斷定、一九三九年一一月一七日附**休暇再施行ニ關スル訓令**(Anordnung über die Wiederführung von Urlaub)なる勞働省令を發した。

同令によれば、

一　休暇ニ關スル規定及協定ハ、一九四〇年一月一五日以後再施行ス。同日以後、休暇廢止ノタメニ行使セラレザリシ休暇請求權ハ、追加的ニ之ヲ行使セラルベキモノトス。但シ行使濟ミノ休暇ハ、之ヲ加算ス。休暇廢止ノ時期ハ、新休暇請求權ノ取得ノタメノ期間ノ算定ニ際シ、之ヲ併セ考慮スベシ。

二　休暇賦與ノ時期ハ、經濟上ノ能力ヲ規準トシテ、企業家(經營主)之ヲ定ム。ソノ際、休暇ヲ一年中ニ周到ニ分配スルヤウ特ニ之ヲ注意スベキモノトス。

三　一九三九年度ノ殘リノ休暇ハ、遲クモ一九四〇年六月三〇日マデニ之ヲ與フベシ。休暇請求權ハ右時期以前ニハ、消滅スルコトナシ。例外トシテ、戰爭狀態ノタメニ、休暇ノ許與不可能ナリシトキハ、國勞働管理官若クハ

特別勞働管理官右休暇ヲ全部又ハ一部補償ス、第一、第二項ハ、一九三八年度ニ基ク休暇請求權アルトキニモ之ヲ適用ス。

四 勞働管理官若クハ特別勞働管理官ハ、特別ノ場合――例ヘバ、休暇證統制ノ場合――ニ就キ、余ノ指示ニ從テ以上ト異ル若クハ補充スル規定ヲ設クルコトヲ得。

五 疑ハシキ問題起リタル場合ハ、行政方法ニテ之ヲ決ス。

尙ホ、余（ゼルデ勞働大臣）ハ戰爭狀態上ノ必要アリタルトキハ本令ノ改正ヲナスコトアルベシ。

玆に、本令の立法理由をみれば、次の如くいはれてゐる。

『本令の施行により、一切の休暇規定及協定は、一九四〇年一月一五日以降再び適用されることになつた。靑少年保護法第二一條の休暇規定亦然り、休暇廢止期間は、所要期間の算定に際し、加算される（靑少年の場合は三箇月）。從つて、休暇廢止の開始された三九年九月四日から遲くも同年九月三〇日迄の間に、初めて勞働關係乃至徒弟關係に入つた靑少年は、一九三九年の分に就き、追加的に、一回の慰勞休暇が與へられることになる。旣に、廢止期間中、例外的に休暇を與へられた場合には、無論、加算されるが、休暇請求權とは別個に、勞働休止（例へば、死亡、結婚等）の勞働協定的規制に基て、與へられた休暇（Freizeit）は、加算されない。戰爭狀態のために、經濟內に留つた從業員に對する休暇の追加的賦與ができないときは、勞働管理官は、一九三九年分の休暇の補償を許與する。舊經營より

退職せる從業員は、一九四〇年一月一五日以後の支拂期限到來分の休暇報酬を受ける。この補償は、必ずしも、勞働管理官の許可を要しない。

經營主は、經營上の情況に應じて、休暇の時期を決定することになつてゐるが、この原則を本令中に掲げたのは、個人的な休暇の要求が、戰時總動員態勢下に於ける限り、强制的な經營上の要求の背後に押しやらるべきだ、といふ理由に基いたものである。從つて、一九四〇年分の全從業員の休暇は、出來る限り、一年中、平均的に配分さるべきで、各從業員個人の休暇は、なるべく、固めて、一度に與へられるべきだといふことになるであらう』（註五）。

休暇制施行に關する獨逸當局の方針は、大體右の立法說明の中に、示されてゐるとみることができるであらう。

（三）

前述の如く、三九年一一月一七日附で、勞働大臣から休暇再施行に關する命令が出され、獨逸戰時經濟運營に餘裕の一端を示す所があつた。

僅か二箇月半だけではあつたが、戰時勞働生活に深く喰ひ入つた「休暇廢止」制は、極めて、種々の問題を發生せしめるに至つたので、休暇再施行の命令を定むるに當つて、その特殊問題を一々採擇して、一般的に規制するなどは到底できない相談であつたとみられる。

この故に、前訓令の第五條は、かくの如き特殊問題にして解決の要あるときは、行政手段により(im Verwaltungswege)、勞働大臣之を決定すべし、とのみ規定して、其一般的規制を避けたのである。端的にいへば、勞働生活の多樣性は、無數の場合に就き、理論的根據に立つ一般的規制に適せざるが故であつたと考へられる。

然し、かゝる特殊問題の規定の必要が、實際上から生れ出るとしても、或程度の規定を示す必要は、少くないのであつて、やがて、勞働大臣は、其第五條に基く行政規定により、休暇上無數の特殊問題に關し、細目の方針を指示する所があつた。一九四〇年二月一六日附の行政命令がそれである。

こゝでは、詳しい説明を略し、單に、其行政命令の內容を概說するに止めよう。

イ 一九三九年一一月一七日附訓令第一條によれば、「休暇廢止」のために行使せられなかつた休暇請求權が、追加的に之を行使し得る。これは、「休暇廢止」期間中に退職せる從業員にして、「休暇廢止」なければ、退職の際、休暇請求權を行使したであらうと考へられる者に就ても、亦同じ。但し、「亦同じ」とはいへ、後者の場合は、「休暇請求權の追加的行使」は意味がないから、請求權の補償が認められることになる。何れにしろ、勞働管理官の許可は必要としない。

ロ 軍務に應召せる從業員にして、應召の際、既に休暇請求權發生しながら未だ之を行使せざりし者に對しては、應召當年分の休暇を補償すること、退職せる從業員と同じい。應召者に對し、全部又は一部、賃金若くは俸給を繼續

支拂はるゝとき、若くは、應召者にして、經營(行政)から、家族手當を得てゐるときは、これらは、當然、休暇補償中に加算される。公務從業員の場合には、財政、內務兩省協議の上で、財政大臣布告範圍內に於て、勤務俸が繼續支給され、其額が、休暇報酬を超えるときは既に、休暇請求權の補償ありたるものである旨を一般的に定め得る。

ハ 休暇規定上、冬期分休暇に對して延長せる休暇期間が認められてゐる限り、一九三九―四〇年の冬に對する追加休暇請求權は、消滅する。

ニ 勞働局により無期限の勞務義務者として徵用せられたる從業員の場合には、從來の就業關係の消滅が認められる。退職當時、舊經營に基き既に發生せる休暇請求權は、之を補償される。この場合は、前揭**イ**の第二、第三項を適用する。

ホ 勞働局により期限付の勞務義務者として徵用せられた從業員が、一九三九休暇年度に就て、舊經營に於て休暇權を行使せず、又、新經營に於ては休暇請求權さへ發生せざるうちに、而も四〇年七月一日以後に舊經營に歸還せる者は、舊經營に適用せらるる休暇規定に從ひ、兩經營就業の期間を合算した結果發生せる一九三九年休暇年度の休暇を舊經營によつて補償される。少々混み入つた規定であるが、已むを得ざる所とされてゐる。而して、もし、その歸還が、之よりも早めに、卽ち、四〇年七月一日以前だつた場合には、右從業者は、當然、一九四〇年六月三〇日までの分の休暇が與へられる。例外として、休暇日(フライアイト)の許與が可能ならざるときは、その從業員には、休暇請求權が全部又

は一部補償される。以下、細目規定に就ては省略しよう（註六）。

（註五） この立法説明は、Schmidt Kremer, Der Arbeitsschutz in der Kriegswirtschaft, Kommentar, Nachtrag, Marz 1940 S. 4 に由る。

（註六） Reichsarbeitsblatt, Jg. 1940, Heft 6. den 25. Februar 1940, S.178 参照。

第五章　勞務者給養の戰時確保

（一）

食糧乃至一般給養は、いふまでもなく、人間勞力の基礎であり、人間の體內に、新要素を造出して、新陳代謝を可能ならしめ、以て、肉體に必要なるエネルギー量を生成せしめる重要なるものである。かくの如き重要な給養問題も平常時に於ては、大體に於て、人的需要と個人の嗜好と支出可能の給養費とによつて解決されて來て、其間、國家は專ら、量及質の上からみた食糧の正しい配分を監視し、給養缺乏現象の勃發を監視するに止まつてゐたのであるが、戰時に於ては、敵國の食糧輸送閉鎖戰術によつて、全國民の生活基礎が攪亂されるに至る危險があるので、一切の食糧に就て出來る限り迅速なる管理を實施し、全國民に對する公正且つ節約的な配給策を講ずることは、責任意識に基く戰時國策最高の原則たるべき所とされる。換言すれば、戰時總動員體制下に於ては、自己の嗜好慣習と支拂能力とに應じて量と質の上から自由に食糧を攝取することを單なる個人の意慾に委ねることを得ぬのであつて、食糧の配給を統制して、各人が自己の提供する對外勞働上、必要なる食糧を與へられるやうにすることが絕對必要とされるので

ある。

開戰直後（一九三九年九月九日）ゲーリング元帥は、ラインメタル・フォアジッヒ工場從業員に對し、一場の講演を行ひ、特に、重工業筋肉勞働者の給養が戰時下緊要なる問題であり、一般食糧定量割當制の實施に際しても、勤勞者各人、其の提供する勞働に適應せる給養を確保できるやう、之を適當に考慮することが必要である旨を强調したのであるが、その後、週日を出ずして、九月一六日附で、重工業關係勞働者其他特別給養を要する者に對する、特別食糧割當が發表された。卽ち、**重勞働者最重勞働者姙婦病者虚弱者ニ對スル特別割當賦與ニ關スル命令**（Verordnung über die Gewährung von Sonderzulagen am Schwer- und Schwerstarbeiter, werdende und stillende Mütter, Kranke und gebrechliche Personen）が其法的根據である（一般食糧割當制度に就ては、拙著前掲書二六一頁以下參照）。

尤も、重勞働者及最重勞働者に對する特別割當の規定は、既に、戰爭直前暫定的に行はれた。卽ち、八月二九日附**重勞働者及最重勞働者ニ對スル給養割增許與ニ關スル命令**（Verordnung über die Gewährung von Verpflegungszulagen an Schwer und Schwerstarbeiter）が之である。本令による特別消費者割當は、八月二八日以後暫定的に行はれた食糧切符制に對應したものであり、其本格的切符制の展開と共に、前掲八月二九日附命令に代り、九月二五日以降施行されたものである。然しこゝでは重勞働者及最重勞働者に對する特別割當に關し、特に、後者の本格的割當に關してのみ述べることにする（註七）。

尙ほ、こゝに所謂、「重勞働者」「最重勞働者」とは、Schwerarbeiter, Schwerstarbeiter の假譯であるが、其概念規定は、同令中に明示されて居るから、そこで述べる。

（二）

大體、すべての勤勞者階級のうちで、如何なる範圍のものに限つて、特別の食糧割當を與ふべきか、與ふべきものとしたら、統一的、劃一的に割當量を與ふべきものかどうか、又、勞働の輕重難易によつて、細別段階を設くべきかどうか、等の問題が、第一の緊急問題となるわけであるが、この點に就て、獨逸當局の參考となつたものは、いふまでもなく、世界大戰當時の經驗であつた。

一九一四―一八年の大戰當時の先例では、食糧の特別割當は、三群に種別された。卽ち「最重勞働者」(Schwerstarbeiter)・「重勞働者」(Schwerarbeiter)・「低重勞働者」(Minderschwerarbeiter) 之である。この三分類によると、すべての肉體勞働者(Handarbeiter)が、右の低重勞働者のうちに含まれて、特別割當を得ることになり、且つ各分類間の限界も流動化して、各分類の割當が、大戰推移に應じて、より高次の種別に遞增して、一般的食糧惡化を調整し、カモフラージュする惡傾向を生ずるに至つたことは、一般に認めらるゝ所である。

今回獨逸の實施した特別割當制度に就ては、大體、上記の如き人的範圍を設けた。これに就て、當局者の說明をか

りると、かうである。『世界大戰當時の食糧割當切符制は、一般的食糧缺乏の著しくなつた曉に、はじめて實施されたものであつたが、今日のそれは、之に反し、充分なる食糧確保が豫測され、平時竝以上の收穫に直面してゐる際の切符制斷行である。從つて、今日の國民への食糧補給狀態は、量の上よりみるも榮養價値の上よりみるも前大戰時とは比較にならぬほど良好で、特に、馬鈴薯とか、果實とか魚類とかは、完全な豐富さを示してゐるが爲に、特別高度の生產勞働に從事する勤勞國民に特別食糧割當を給するに當つて、當然、大戰當時の所謂「低重勞働者」を考慮する必要がないと考へられたのである。之を具體的に說明すれば、一般獨逸人成年の通常榮養需要量が一日當り二四〇〇乃至三〇〇〇カロリーとなつてゐながらも、職業的活動に從事する大多數の國民自體、何ら、重勞働、卽ち、高度の肉體勞働に從事してゐるわけでないことを考へるならば、大戰當時と正反對に、今日の食糧供給狀態の下では必ずしも、食糧割當の特別引上を必要としないわけである。然しながら、之を平均度以上の高度の肉體勞働に規則的に從事する工場從業員に就てみる限り、常識的にみても、之に特別追加割當を賦與する必要は依然殘るわけである。蓋しこれらの部類の勤勞者に普通の二四〇〇——三〇〇〇カロリーの食糧割當だけでは明瞭に足りないからである。無論、三〇〇〇カロリー以上を要する勞働者は、植物質食物では十分にその超過需要を充たし得ないから、其特別割當は、パン及パン粉と共に、肉類及脂肪類等にも認められたわけである』。

所で、以上の如き特別割當を與へらるべき人的範圍の問題であるが、一見簡單なやうでありながら、實際問題とし

ては、必ずしも簡單ではない。この點に就ては、獨逸政府當局も多年に亙つて本格的な研究を續けて來たものの如くで、例へば、全職業層のリストを作成して、各職業毎に、肉體勞働の高度性（Schwere）を登錄し、各食糧の熱量を檢出し、各職業勞働の熱量換算を行ひ、以て各職業活動に幾何カロリーの食糧が必要か、それが通常需要量を幾何超過せるものかを檢出する等の研究活動が、政府の指揮下に、各研究所を動員して行はれて來たといはれ、其研究成果も極めてみるべきものありとみられるが、さらばといつて、これらの調査職業の全部に亙つて、個別的な食糧割當を檢出し、之を實施することは、勞力及時間の上からいつても戰時下至難の業といはざるを得ず、之を小範圍の特殊職業勞働者層のみに限定して行はざるを得なかつたとみられる。

然し、例へば、一概に火夫の部類を認めても、汽罐の種別によつて、其の肉體使用度も夫々相異り、又正確にみれば、舊式設備と新式設備とでも、食物カロリー需要に影響があるわけで、一般的に、職業勞働上の筋肉使用度に基いた完全な規定は、極めて困難な問題であるが、獨逸政府は、多少の不備を忍んで、玆に、其劃一的規制を試み、先づ人的範圍を次項法文の如く、定めたものとみられるのである（附錄として選別方針に關する定めがある）。

（三）

次の二ケ條は、同令に於ける重勞働者及最重勞働者の人的範圍に關する規定である。

第一條 重勞働者ハ、脂肪・肉類・パン及パン粉ノ特別割當ヲ受ク。割增食糧配給量(特別割當ヲ含ム)ヲ購買スルニハ、附錄雛形ニアル如キ特別標識ヲ附シタル黃色ノ脂肪劵・淡青色ノ肉劵・赤色ノパン劵ヲ通常劵ノ代リニ使用スルモノトス。コレラノ劵ハ、全國ニ通用ス。各食糧局ハ、其都度、本劵ノ各支分劵每ニ重勞働者及最重勞働者用トシテ割當テラレタル最高量ヲ公示スルモノトス。

第二條 (一) 本令ニ所謂「重勞働者」(Schwerarbeiter)トハ、次ノ如キ勞働者ヲイフ。

1 繼續的ニ高度ノ肉體勞働ヲ提供スル者。但シ單ニ時間極メ若クハ日極メニテ高度ノ勞働ヲ提供スル者、若クハ其勞働ニ際シテ通常營業勞働者ノ提供スル程度ヲ越エザル些少ノ勞力ヲ以テ足リルモノハ玆ニ所謂重勞働者ニ含マレズ。

2 痛苦ヲ伴フ勞働條件ノ下ニ、平均的ナル肉體勞働ヲ提供スベキ者、例ヘバ、高度ノ炎熱下ノ勞働、非常ナル塵埃下ノ勞働、呼吸保護器使用下ノ勞働、若クハ保健上有害ナル物資ノ影響下ノ勞働ヲ提供スル者。但シカカル勞働ヲ一時的ニナスモノハ之ヲ含マズ。

(二) 本令ニ所謂「最重勞働者」(Schwerstarbeiter)トハ前項第一號及第二號ニ揭グル條件ガ同時ニ竝存スル勞働者ヲイフ。

(三) 重勞働者及最重勞働者ノ類別ハ、附錄トシテ規定セル一般方針ニ基テ之ヲ行フ。食糧農業大臣ハ、勞働大

臣ト協議ノ上、更ニ細目ノ方針ヲ公示スルコトヲ得。

いはゆる「最重勞働者」(Schwerstarbeitr) の觀念は、世界大戰當時の先例に倣つたものであるが、それは繼續的に痛苦を伴ふ勞働條件の下に於て、繼續的に高度の肉體勞働を提供する者をいふことは、前項所述で明瞭であるが、具體例を擧げれば、塵埃の影響下に立つ高度の筋肉勞働者（壓搾空氣機具を以てする鑄物磨き）又は露天下の筋肉勞働者（鑛山勞働者）の如き類を指稱するわけである。

これらの一般觀念を適確に說明するために、命令には職業類別表が附錄とされてゐて、「重勞働者」及「最重勞働者」と稱し得る無數の職業を列擧してゐるが、同表は、これらの職業に從事するすべての勞働者を、常に、「重勞働者及最重勞働者」としてゐるわけではない。例へば、貴金屬鍛冶師及寶石研師の如きは、鍛冶師、研師が重勞働者のリスト中に揭げられてあつても、「重勞働者」ではない。之と反對に、右の表中に揭げてない勞働者でも、其勞働職場の特別事情によつて、「重勞働者及最重勞働者」と認める必要ある場合も少からずある。例へば、煉瓦積工の如きは、「重勞働者」の中に揭げられてないが、然し、特に痛苦を伴ふ勞働條件の下にトンネル建設に當る場合には、それ自體、「重勞働者」と認むべき如くである。これらの場合は、無論、特別の理由がなければ、「重勞働者若くは最重勞働者」としての承認を申請するを得ない。

以上は、一般に、工場從屬勞働者の場合であるが、單に之のみに限らない。右に揭げた條件が具備されゝば、個別

的に獨立營業手工業者及家內勞働者も亦、「重勞働者及最重勞働者」として、特別割當を與へられ得る。

又、婦女勞働者と雖も、事實上、重勞働に從事して居る限り、特別割當を賦與される。例へば、婦女勞働者にして從來の規定では從事し得なかつた勞働に、戰時下特別の勞働配置上の要求に基いて從事してゐる場合に、考慮される問題である。無論、國民保健上の要求からすれば、如何に食糧の特別割當を行ふとはいへ、婦女勞働者を婦女に適せざる勞働に就かしむることは妥當を缺くのであるが、戰時下緊急の場合の特別對策と考へらるべきものであらう。

尚ほ、「痛苦を伴ふ勞働條件」といふことには、勞働場に於ける長距離步行とか、作業の長時間繼續とか、交替制の場合の夜番とかいふことも入るやうに思はれるが、こゝでは、飽くまでも、給付さるべき勞働の性質と之を制約する肉體の使用度を以て、「重勞働者」と認めるかどうかをきめるべきものとされてゐるやうである。

以上の如く、「重勞働者及最重勞働者」の定義は、制度上、極めて彈力的に規定されたので、其リスト作成に當つては、當然國家機關による審査が必要とされねばならぬ。因みに、このリストは各經營主に於て、自己經營內に「重勞働者及最重勞働者」を認定して、所定の樣式に從ひ作成し、之を當該經營管理の營業監督官廳（鑛業經營の場合は鑛山監督局）に、二通送付することになつてゐる（令第三條）。

從つて、各業種、各經營に就て特別の知識經驗を有する當該國家機關は、各經營主から送付された申請書に基いて之を適宜に審査することになるわけである。審査のために特に營業監督官廳（鑛業經營の場合は、鑛山監督局）が動員さ

れるのはいふまでもなく、當該事項に關する專門的知識及當該廳の監督下に屬する經營に關して特別詳しい知識を有するが故に、適當と認められたためである。

（四）

所で、重勞働者及最重勞働者の受くべき食糧割當量はどう決められたか。之は、割當期（一般の場合と同じく、第一期九月二五日――一〇月二二日、第二期一〇月二三日――一一月二九日、といふやうに、四週間を一期として定められた）毎に、各食糧局によつて定められたが、當初の割當量は、大體次の如くであつた。

通常消費者	肉類（週當り）	五〇〇グラム
	パン類（週當り）	二四〇〇グラム
	脂肪類（週當り）	二七〇ダラム
重勞働者	肉類（週當り）	一〇〇〇グラム
	パン類（週當り）	三八〇〇グラム
	脂肪類（週當り）	三九二・五グラム

最重勞働者　｛肉類（週當り）　一二〇〇グラム
　　　　　　　パン類（週當り）　四八〇〇グラム
　　　　　　　脂肪類（週當り）　七四〇グラム

以上は、通常消費者割當量に比して追加割當のあるべき分のみを示したもので、その他の食糧はすべて、同量である。從つて、ジャム・砂糖類は、週當りジャム一〇〇グラム、砂糖二五〇グラム、若くは砂糖のみ二九〇グラムである。

こゝで注意すべきことは、從來、經營によつて、其從業員中、健康上有害物の影響下にさらされて就業する者に對し、無償又は實費で、毎日全乳を給與してゐた向があつたのであるが、この食糧切符制實施下に於て、かくの如き有益な措置がどう扱はれるに至つたか、といふ點である。

種々議論もあつたやうにいはれてゐるが、結局、特に有害物を扱ふ作業者に對する全乳の有用性が認められて、本制度下に於ても、勞働者の請求によつて、全乳を給與し得るものとされた。卽ち、一九三九年九月二〇日の布告に於て、勞働大臣・食糧農業大臣協議の上、全乳割當を給し得る勞働者を指定するものとした。その際特に擧げられた勞働者の種別は、鉛の煙及鉛の塵埃、水銀、マンガン、ベンゾール及アミド化合物、ニトロースガス（金屬燃燒の際）、硫化炭素、硫化水素、一酸化炭素等による健康上の危險に曝らされてゐる勞働者である。其他に、狹隘なる室で働く鍛

接工及無數の化學工業從業員も含まれる。

（五）

其他、經營の作成すべき「重勞働者及最重勞働者名簿」等の手續規定及罰則に關しては、法條を擧ぐるにとゞめて置かう。

第三條　經營主ハ、其經營内ニ於テ就業中ノ重勞働者及最重勞働者ニ關シ、所定ノ樣式ノリストヲ作成シ、其經營ヲ管轄スル營業監督官廳、鑛業經營ノ場合ニハ鑛山監督局ニ、二通送付スベシ。右リストハ、各勞働者ノ通常行フベキ業務ノ正確ナル名稱ヲ記載スルモノトス。切符ノ發行ニ就キ數個ノ食糧局之ニ當ルベキトキハ、リストハ之ヲ地域別ニ分離シテ作成スベキモノトス。各食糧局ハ、其他リストノ作成ニ關スル細目規程ヲ定ム。

第四條　（一）　營業監督官廳（鑛山監督局）ハ、各個別的ニ、重勞働者及最重勞働者トシテノ業務ノ法定條件ヲ具備スルヤ否ヤヲ審査シ、切符發行ヲ掌ル食糧局ニ對シ、許可ノ官印ヲ押捺シ若クハ改刪ノ上事務決濟印ヲ附シテ右リストヲ經營別ニ送付スベシ。

（二）　各食糧局ハ、其決定ニ基キ、重勞働者及最重勞働者ノタメノ所要數切符ヲ割當配給ヲ申請シタル經營主ニ下附スベシ。右重勞働者及最重勞働者ニシテ既ニ通常切符ヲ保持セルトキハ、經營主之ガ返還ヲ求メ、當該勞

働者管轄ノ食糧局ニ之ヲ送附スベキモノトス。

（三） 其後通用スベキ切符ノ發行ハ、食糧局ニヨリ、直接・配給ヲ受クベキ者ニ對シ其都度最後ノ重勞働者若クハ最重勞働基本劵ノ提示ト引換ニ之ヲ行フ。

第五條 （略）……

第六條 （一） 購買權者重勞働者若クハ最重勞働者トシテノ勞働關係ヨリ退職シタルトキ若クハ其重勞働者若クハ最重勞働者トシテ業務ノ終了アリタルトキハ、經營主ハ食糧局ニ對シ、遲滯ナク、此旨ヲ報告スベシ。購買權者ハ、食糧局ニ於テ、重勞働者若クハ最重勞働者用切符ヲ遲滯ナク、通常切符ト引換フベシ。

（二） 業務ノ變更ニヨリ、重勞働者及最重勞働者ノ勞働ニ從事シ、若クハ最重勞働者重勞働者ノ勞働ニ從事スルニ至レル場合、若クハ通常勞働者重勞働者、若クハ最重勞働者トシテ新業務ニ從事スルニ至レル場合ハ、經營主、此旨ヲ營業監督官廳（鑛山監督局）ニ報告スベシ。其他ノ手續ニ就テハ、第四條ノ規定ヲ準用ス。

第七條 勞働者ニシテ特ニ甚ダシク有毒物ノ影響下ニ曝ラサルル者ハ、全乳ヲ受クルコトヲ得。全乳ノ購入ニ就テハ、ミルク劵（一九三九年九月七日附ミルク乳產物油脂公的管理令第四條――拙著前掲書二九五頁參照）ヲ用フルモノトス。食糧局ハ、其都度切符ノ各支分劵ニ最高量ヲ公示ス。

第八條 ミルク劵ハ、管轄ノ營業監督官廳ニ之ヲ申請スベシ。右申請ニハ、當該勞働者ノ規則的ニ從事スル業務ニ

關スル經營主ノ證明ヲ附記スベシ。其他ニ就テハ、第四條ヲ準用ス。

第九條　國防軍、國交通行政及山林經濟ノ經營ニ所屬スル配給權者ノタメノ重勞働者及最重勞働者切符ノ發行及海上漁撈ヲ含ム船舶關係ノソレニ就テハ、特ニ訓令ヲ定ム。

最後に、罰則が一條。

第一二條　故意又ハ過失ヲ以テ不正ノリスト若クハ證明書ヲ作成シ若クハ、不正ノ申告ニヨッテ購買券又ハ購買證券ヲ略取シ若クハ本令ノ規定ニ違反シタル者ハ、一九三九年八月一八日附告示改修商品取引令ノ規定ニ基キ、之ヲ處罰ス。

最後に一言附加せねばならぬことは、右の重勞働者及最重勞働者に對する食糧特別割當の規定が、其他の特別消費者、卽ち姙婦・產婦・病者・虛弱者等にも適用されてゐるといふことである（同令第二章第一〇、一一條）。之は、舊令（八月二九日附）改正に際し、補充された重要點で獨逸食糧政策の實施上餘裕ある所と、ナチス當局の自負する點である。

それらの特別消費者は、醫師若くは助產婦の證明を添へて、食糧局に申請し、食糧追加割當分を購買し得る購買證明を貰ふこととされてゐる。詳細は略する。

（註七）　本令は、第一章重勞働者及最重工業勞働者の特別追加割當、第二章姙婦產婦病者虛弱者の特別割當、第三章罰則と三

章一四條より成る。

（註八） 本章の敍述は主として、勞働者參事官クレーマー氏の所述（Reichsarbeitsblatt, Jahrgang 1939. Heft Nummer 28, den 5. Oktober 1939, II 363）に據つた。

第六章　失業者及操短勞働者の戰時扶助制

第一節　戰時失業者扶助制

戰時經濟の轉換に際して、種々の原因により、急性的な失業者の發生をみること、今次の歐洲戰爭下の獨逸の情勢に就ては、既に、前編下に於て觸れて置いた。卽ち、戰爭に基く直接的經營破壞に基く從業員の失業、若くは戰時經濟の原則により、非戰時產業經營の從業者の轉失業の發生が、近代戰下の戰時經濟不可避の問題で、國家指導の何らかの應急對策を必要とするのである。

而も、かくの如き固有の失業問題の外に、いはゞ一部失業勞働者の問題もある。卽ち、戰時經濟運營の途上に於て必然的に起る資材の缺乏其他不可避なる經濟的理由に基き、非戰時產業經營の制限操業が行はれたる場合の從業員、所謂「操短勞働者」(Kurzarbeiter) に對する國家的對策である。

今次戰爭開始までの數ケ年に於て極度に高度化して獨逸勞働力配置は、周知の如く、この失業者扶助制を專ら勞働配置の補助方法として扱ふに至つて居つたのであるが、戰時經濟への移向に伴ふ勞働力編成替は、必然的に、從來の

失業者扶助制の戰時體制化を促すに至つた。戰時經濟運營といふ當面の國策的與件に合致するやうな臨機の對策は、この部門に於ても、當然要求されることになつたのである。

獨逸最高國防會議は、かゝる臨機の措置の根據法の確立を企圖して、開戰と同時に、命令を發した。一九三九年九月一日附**勞働配置及失業扶助ニ關スル規定改正令**（Verordnung zur Änderung von Vorschriften über Arbeitseinsatz und Arbeitslosenhilfe）之で、

第一條　勞働大臣ハ、勞働配置及失業扶助ニ關スル規定ヲ國策上ノ必要ニ對應セシムルノ權限ヲ與ヘラル。

第二條　本令ハ公布（九月六日）ト共ニ之ヲ施行ス。

といふ單純な內容のものである。卽ち、既に四箇年計畫の進展に伴つて、勞働配置の方は、そのまゝ對戰態勢とせられ得る程度に進んでゐたのであるが、失業者扶助制の方は、戰時下國策に順應した根本的改正を必要とする事情に、臨機に對處せんとしたものである。

右の最高國防會議令に基いて最初に定められた勞働省令、**失業扶助ニ關スル命令**（Verordnung über Arbeitslosenhilfe）（一九三九年九月五日）が、戰時勞働配置政策の犧牲となつて、自らの意思に反して失業したる者に對し賦與すべき「失業扶助」に關し、具體的規定の大綱を定めた。

第一に、失業扶助を受くべき人的範圍が從來より遙かに擴張された。第一條に、「失業扶助ハ勞働配置ノタメニ動

カサレ自己ノ意思ニ反シテ失業セル者之ヲ受ク」と定めてある如く、勞働配置措置の對象となつて、自己の意思に反し失業せる一切の勞働者・使用人が其人的範圍とされた。即ち、年齢別・性別・國籍の有無による差異は、故意に、省略されてゐる。從來從屬關係に在らざりし獨立勞働者にして失業せる者も、含まれる。但し、法文の上では、勞働配置能力（Arbeitseinsatzfähigkeit）の何たるかは、定義されてない。然し、例へば、實際勞働配置を不可能ならしめるやうな事實上若くは法律上の制約あるときの如きは、所謂「勞働配置能力」なきものと考へられたものゝ如くである（Soziale Praxis, ibid, S. 1114）。

第二に、失業扶助料の額は、相當改善された。

第三には、失業者扶助（「主たる扶助」と「家族手當」の二種あり）の算定基準たる賃金類別（Lohnklasse）である。それは、從來のやうに、必ずしも單純に、最後の賃金を基準とするといふのでなく、當該失業者が從來の仕事に從事したりせば得べかりし賃金を基準とする、といふことになつた。

第四條は、次の如き內容を有する。

（一）「主タル扶助」及「家族手當」ハ地域類別及賃金類別ニ從ツテ之ヲ算定ス。

（二）　地域類別ニ當該地域（市町村）ヲ編入スル場合ニ對スル標準タルモノハ、俸給法ニヨツテ官吏ニ對シ與ヘラルル地域手當ノ場合ノ各地域類別目錄トス。

(三) 賃金類別ハ失業者ガ其從來ノ就業ヲツヾケタリセバ得ベカリシ賃金ニ從テ之ヲ決定ス。失業者ニシテ從屬的就業ニ從ハザリシ者若クハ其肉體的及精神的能力ニ從テ若クハ其舊仕事ニ對スル職業經歷上考慮シ得ベカラザル者ハ、將來主トシテ問題トナシ得ベキ仕事ヲ基礎トシテ、賃金ヲ算定スベキモノトス。

(四) 其他ノ場合ニ於テ家族手當額ハ、附錄表示ノ率ニ從フ。

第四に、從來みられなかつた「特別扶助」(Sonderbeihilfe)が新設された。第七條に曰く、「特別緊急ノ場合ニ於テ、失業者扶助ノ殘餘ノ給付、失業及家族ノ其ノ他ノ所得、社會保險ノ給付ガ緊急狀態ヲ凌グニ十分ナラザルトキニ限リ、失業者ニ對シ、一般失業扶助ノ外ニ、特別扶助ヲ賦與ス。右ノ緊急狀態ハ、特ニ、失業者ガ其ノ經濟的及社會的狀態ニ適セル住宅ノ借賃ヲ支拂ヒ得ザルトキニ限リ、之ヲ認ムルコトヲ得」と。

第五に、一般行政簡捷化の戰時原則に對應して、法的手續が簡易化された。第八條に曰く、「扶助手續ニ於ケル勞働局ノ決定ニ對シテハ、異議申立ヲ許ス。異議申立期間ハ二週間トシ、決定公示日ヨリ算定ス。異議申立ハ勞働局ニ之ヲ提出ス。異議申立アルモ停止的效力ヲ生ズルコトナシ。異議申立ヲ裁決スルモノハ、勞働局長之ヲ聞屆ケル限リ、州勞働廳長官トス」と。

第二節　戰時操短勞働者扶助制

（一）序　說

戰時經濟の進展に伴ひ、生産原料物資の需給關係乃至は動力配給關係に於ける不測の停頓其他種々の事由に基き、就業中の勞働者が、時に、其欲する如き勞働時間一杯の勞働を遂行し得ず、ために、不測の勞働所得減少の結果を招來し、其物的生活上に容易ならぬ影響を齎らすことが少くないであらう。例へば、一日九時間、週五四時間の勞働を豫期してゐた經營勞働者が、其經營に於ける勞働缺乏の生起によつて、勞働中止の餘儀なきに至り、週四〇時間位の勞働に止まつた場合には、もし之に相當する如き勞働減收を招來するとすれば、當該勞働者にとつては、それが勞働者本人に基く事由にあらざる故に、戰時經濟運營に當る當局としても、何らかの對策を必要とするといふべきである。

獨逸に於ては、この種の勞働者をクルツアルバイター（Kurzarbeiter）と稱し、之に部分的失業の性格さへ認めて特にこの見地から其保護對策を講じて來たものゝ如くである。（こゝでは、之を假に「操短勞働者」と譯することにする。或は「不足勞働者」とでもいふべきか。）

操短勞働者に關する既往のナチス立法を示せば、

（1）一九三七年六月三〇日附改訂一九三六年九月五日附操短勞働者扶助ニ關スル命令

（2）一九三五年七月九日附操短勞働者扶助施行ニ對スル命令

（3）以上の命令に附隨公布せられた各種の施行規則

これら、第一期の立法が戰前の操短勞働者扶助制の法的根據をなしてゐたのであるが、戰爭開始と同時に、失業救濟制度の戰時體制化と共に、

（4）一九三九年九月五日附失業救濟ニ關スル命令

（5）一九三九年九月一日附勞働配置及失業救濟ニ關スル規定施行ニ對スル命令

然し、如上戰時失業救濟法規の制定にも拘らず、第一期の操短勞働者扶助制は、その效力を留保されてゐたのであるが、然し、平時經濟から戰時經濟への轉換と共に、諸方面から大きな要求が生起したのに對應し、或程度の戰時體制化を必要とし、新「操短勞働者保護令」の制定がみられるに至つた。

この新令の趣旨は、舊令を一般化し、特に纖維工業及鞣皮工業を第一として、戰時下特に「操短勞働者扶助」を必要とせる經濟部門に於て、舊令を强化したものである。

新操短勞働者扶助ニ關スル命令は、一九三九年九月一八日附で定められ、九月二〇日附官報で公布されたものであるが、其の效力は、一九三九年八月三一以後操短勞働の開始ありし一切の經營に遡及して發生するものとされた。法

規的には、九月一日附勞働配置及失業救濟に關する規定改正の最高國防會議令をも根據法とする。但し、詳細の關係は、こゝでは省略することにしたい。

（二）操短勞働者の意義

操短勞働者扶助を失業保險的見地から規定した勞働紹介業保險法（第七五條及第一三〇條）は、この「操短勞働者」の定義を掲げ、勞働者若くは使用人が一週間內に、仕事不足のために、當該職場に通常適用さるゝ勞働時間だけ働くことができなかつた場合、之を「操短勞働者」とする、としてゐる。

然し、新戰時操短勞働者扶助令は、かゝる定義を特に掲ぐることなく、單に具體的に「扶助を受くる資格ある操短勞働」のみを掲ぐるに止めてゐる。即ち、（イ）操短勞働者が二週間に精々八時間勞働若くは經營內の一交替時間を就業し（ロ）勞働中止が仕事不足に基き、且つ（ハ）勞働賃金がこの勞働中止のために減じたる場合に、所謂「操短勞働扶助」を賦與するとしてゐる。

この三の條件があれば、いゝといふことになる。同じやうな關係で、例へば、經營內の勞働者若くは使用人としての從屬勞働に就き、普通の勞働時間短縮が行はれて、而も互に、勞賃の支拂が行はれるやうな別の場合があるとすれば、「操短勞働」と極めて似た關係が起るのであるが、所謂「操短勞働」の特異性は、所謂仕事不足（Arbeitsmangel）の何たるか、の點に在ると考へられねばならぬ。この點に就ての法律的見解は、終始一貫して、「操短勞働者自

らの豫測し得ず且つ避け得べからざりし仕事不足」と解してゐるものの如くである。

而して、この「仕事不足」は、勞働者の側からみれば、右の不可測性及不可避性が必要だが、經營者側からみれば經濟的事由あるものでなければならぬ。從つて、例へば、農業經營若くは土木建築經營に於て天候模樣のために失業が起つた場合、其他季節的失業の起つた場合の如き、通常の失業に在つては、假令、勞働時間短縮、勞賃減收といふ條件が具はつても、こゝに所謂「操短勞働者扶助」を賦與すべき場合とは、いひ得ない。又、所謂棚さらへのための勞働中止も「仕事不足」に基くものにあらず、個々の勞働契約に於て、例へば身體傷害のために、經營內一般の勞働時間と異る短い勞働時間を協定する場合も、「操短勞働」ではない。

然し、苟くも、勞働者側からみて不可測且つ不可避の仕事不足が起る限り、經營が、如何なる理由に因つて、勞働時間を延長し操短勞働を惹起せしめたかを問はないのである。因みに、原材料の不足、註文不足、等が、特に法定の「仕事不足」を招來する代表的な原由と考へられる。

(三) 操短勞働者扶助の勞働法上の前提條件

操短勞働を發生せしめる三の條件のうち、問題の多いのは、この「仕事不足」で、其他の二の條件、即ち(イ)二週間內に八時間勞働者、即ち一交替勞働時間だけ從業せること。(ロ)勞働收入が勞働中止のために減ぜること、の二は、大して問題はないであらう。

まづ操短勞働扶助の與へらるべき法定條件が備はつた場合でも、完全勞賃の支拂請求權のある場合は、當然認められない。從つて、「操短勞働」の認められる勞働法上の條件も一應考へられねばならぬ。

（四）　操短勞働者扶助を賦與すべき經營の範圍

所謂操短勞働者扶助を認めらるべき經營の範圍は、戰時下の新制度によつて若干擴張された。從來、操短勞働者扶助の認められたのは、原則として、帝國營業條例（第一〇五條b第一項）によつて、最低一〇名の勞働者若くは使用人の就業せる經營であつたが、新制では、これを一擲し、苟くも、一名以上の勞働者若くは使用人ある經營のみで十分とされるに至つた。かくの如く擴張された關係で、例外も認められ、農林業經營、池水養漁を含む內水漁業經營及船舶經營等は、經營の性質上、短縮が問題となるやうな固定せる勞働時間が殆んど又は全く認められないので、例外とされた。同じ理由から、すべての家內經營者にも、操短勞働者扶助は賦與できないわけである。

（五）　操短勞働者扶助を賦與さるべき人的範圍

この點に就ても、戰時法は、從來のそれを擴張し、苟くも前述の條件を具備せる勞働者にして、就業が疾病及失業の場合に對し保險義務ある者は、すべて含まれるといふ建前とされた。然し、極度に高い所得を得る勞働者若くは使用人が、之に應じて、過度の「操短勞働者扶助」を請求し得ないことも、明文で、定められた。即ち、操短勞働者扶助は、失業したら得べき失業扶助よりも高額なるを得ぬといふ建前である。

又、命令では、經營内の勞働者若くは使用人にして單に一時的且つ些少の就業をなすに過ぎざる者は、「操短勞働者扶助」が與へられぬとされてゐる（第二條）。例へば、一週間内に三〇勞働時間以上就業せざる女子新聞配達夫は、其の新聞刊行が操短勞働實施中であつても「操短勞働者扶助」は與へられないし、又、操短勞働實施中の工業經營内で、月四五ライヒスマルク以上稼がない掃除婦も、同樣與へられないといつたことになる。

（六）操短勞働者扶助の額

これも、新令では、明瞭に定められた。卽ち、事實上得べき勞賃と操短勞働者が經營の操業時間短縮せられざりせば、八時間勞働で得べかりし勞賃との差額内に就き、二週間に五〇％の割で賦與される（第五條）。從來は、四〇％であつたのが引上げられたものである。又、操短勞働者の扶養義務家族一人每に、右差額の一〇％支給される。結局、二週間八〇時間勞働に對する全報酬が完全に與へられる趣旨である。この點に就ては、月給取りに關しても、特別の規定は設けられなかつた。月三〇日として週給に換算して、算定するものとみられる。

尙ほ、操短勞働者扶助に就ては、受領者が果して、生活上貧窮なりや否やの審査は、必要なく、たゞ、勞働中止時間中他の有償勞働に從事せるときは、之を賦與せず、と定められてゐるだけである。この規定あるは、當然のことと考へられる。

（七）賦與手續

この賦與手續は、從來のまゝ、戰時下となつて變更をみなかつた。即ち、「操短勞働者扶助」の賦與事務は、專ら經營所在地を管轄する勞働局が之を掌る（註九）。

（註九）　本章の所述は、主として、勞働省參事官ジュッケ博士（Dr. Zschucke）の解說に據れるものである（Kurzarbeiterhilfe im Kriege, Reichsarbeitsblatt, Jahrg. 1939, Heft Nummer 30, 25. Oktober 1939, II 380）

第七章　結語

以上我々は、獨逸に於ける戰時社會政策の一齣としての戰時勞働力の保護措置を概觀した。無論、特に主要なるもののみに就てみたのであつて、必ずしも網羅したものでなく、又、主要なものでも、特に都合で省略したものもある。例へば、戰時勞働災害防止（註一〇）乃至は勞働福利施設の確保の問題、戰時勞働條件確保の問題等ある。但し、後者中特に戰時勞賃の確保の問題に就ては、旣に、戰時經濟令（Kriegswirtschaftsverordnung）を中心として、拙著ナチス戰時經濟體制研究（一五四頁以下）に觸れて置いたから、參照ありたい。

尙ほ、又、こゝで我々の考へねばならぬ問題は、ナチス戰時經濟下に於て、かうした勞働力自體の社會政策的保護の外に、あらゆる戰爭危險に曝らされた經營內に於ける勞働工程が如何に保護されるか、といふことである。卽ち、戰時下に於ける經營保護の見地からみた勞働の保護である。然し、これは、又それとして、別個の重要問題となるわけである（註一一）。

とまれ、戰爭を最も有效に指導するための戰時勞働政策の基調は、第一に、軍需產業に對し十分なる勞働を供給すること、第二に、勤勞大衆の戰爭意識を正當に指導すること、この二つを出でないものとされ、それがためには、

(イ)軍需産業に對して十分なる勞働を供給する目的で國民勞働の供給及配置等を國家統制すること、(ロ)すべての勤勞者の待遇を合理化して、共生産能率を維持向上せしめること、(ハ)戰爭のため全國民の協力を確保し得るやうその精神的・物質的環境の改善を圖ること、等の諸措置が必要とされてゐるのであるが(註一二)、かゝる見地から今次獨逸の戰時勞働力確保及保護の措置を大觀するとき、そこに自づから、獨逸戰時經濟體制の特長も判然し得るであらう。無論、具體的に個々の點に就てみれば、必ずしも、完璧の國民活力動員體制とはいひ得ぬ節も少くないであらうが、然し、夙に戰前に於て、將來の總力戰に對處した總動員體制、就中、高度國防國家的勞働體制が整備され、訓練されてゐたこと、從つて、「勞務動員」とはいへ、單なる機械的勞務動員に終つてゐないとみられることは、特に注目さるべき點でなければならぬ。

(註一〇) 例へば、一九三九年一〇月三〇日附で、最高國防會議で制定公布された**安全フイルムに關する命令**(Verordnung über die Sicherheitsfilm)の如きは、この意味で、注目すべきである。

(註一一)「フイールヤーレスプラン」誌(一九四〇年一月二〇日號、第四卷第二號五二頁以下所載アルブレヒト・ハッセ氏論文「經營保護を特に考慮せる戰時下の勞働保護」(Arbeitsschutz im Kriege mit besonderer Berücksichtigung des Betriebsschutzes)を參照ありたし。氏は、こゝて、勞働者のエネルギー保全特に食糧、戰時下の燈火管制、勞働作業の適性、工場の安全性等、あらゆる見地から、戰時經濟下の勞働作業能率維持のための經營勞働保護に就て考察してゐる。

（註一二） 森武夫博士「戰時統制經濟論」（昭和十五年）一五五頁參照。

× × ×

〔備考〕 **本編參考文獻** 主要なるもののみを掲ぐ。

（一） 後藤清、ドイツ戰時勞働法、法律時報第一二卷第八號（昭和一五年八月）一八頁

（二） Schmidt Kremer, Der Arbeitsschutz in der Kriegswirtschaft, Kommentar, Nachtrag, März 1940

（三） Dr. G. Schelp, Das Arbeitsrecht der Kriegswirtschaft, Deutsches Arbeitsrecht, Heft 10, Oktober 1939, 7, Jahrg. S. 257.

（四） Kurzarbeiterhilfe im Kriege, Reichsgesetzblatt, Jahrg. 1939, Heft Nummer 30, 25. Oktober 1939 II 380.

第五編　結論

――ナチス勞務動員體制の特徵――

（一）

そもそも政權確立以來七箇年に亙る急速なるナチス經濟建設期間に於て、其勞務動員體制の全面的轉換と進展とがめまぐるしいテンポを以て行はれ來つたこと、そして其の間の經濟建設乃至國家建設の進捗の反面に、國民勞務の完全動員が、其戰時經營への移向に伴つて、益々高度の逼迫をみせ、考へ得る限りの「動員方策」と「動員對象」とが動員されるに至つたことの經緯は、上に縷述し來つた所で略々盡くしてゐると思ふ。惟へば、戰爭開始前年までに到達してゐた「國策上重要事業勞力需要確保令」を中核とする徵用體制の展開こそは、ナチス勞働動員體制の「希望峯」に外ならなかつた。この「希望峯」を迂回せずして、「勞務動員」の本格的戰時體制の展開も、不可能であつたことに考へ及ぶならば、ナチス戰爭準備體制なるものが、戰爭以前から如何に高度化してゐたか、思ひ半ばに過ぐるものがあるであらう。所謂重點主義的國力動員の理念に基て、「國策事業」の觀念の定立による强力な組織的勞働配置規制を斷行し、その方法として、國民勤勞者層の勞働義務の設定による强權的徵用といふ最高度の國家的手段を採用したナチス勞務動員體制こそは、まことに、高度國防國家體制の一の要請とみらるべきものであらう。

（二）

最後に、以上の所論のうちから、ナチス勞務動員體制の特徴と覺しき若干の點を摘示して、本書を「むすび」たいと思ふ。

まづ考へられることは、獨逸勞務動員體制の核心をなす「勞働配置」の觀念が、夙に其ナチス第三國家建設の「全面的計畫」のうちに、其一環として、織込まれてゐたことである。而も、それが、「極度の荒廢の跡に設定された計畫」の實行であつただけに、勞働配置の具體的實施に當つても、過剩勞働の量的對策から開始して不足勞働の質的對策に段階的に發展し得たことである（これは第一編第三章に述べられたところである）。

第二には、ナチス第三國家の建設が其世界觀的根本からの建直しであつたゝめに、勞務動員措置の法的確保も、極めて徹底したものとなり、新しいナチス全體主義的勞働法思想と勞資渾一の社會組織體制との構成が、夙に其強固な地盤となつてゐたことである（これは第一編第三章に述べられた所である）。

第三には、其機構の問題である。ナチス以前の獨逸の職業紹介事業は、夙に、あらゆる形で非常な發達を遂げてゐたのであるが、之を統括する中機關の機構及機能の點に缺陷があつた。ナチス政府は、其點に特に注目して、先づ國内職業紹介機關の再編成を企圖し、或は營利的職業紹介を禁止し、或は慈善的職業紹介を政府の許可に依存せしめる

等により、一切の職業紹介機關を國家・公共の手に歸屬せしめ、國營化したる地方勞働紹介機關(州勞働廳・勞働局)を統括する中央勞働紹介失業保險局をば單なる「公法人」・「自治行政體」より引上げて勞働省下の强力な中央國家官廳として、全國に亙る統一的勞働配置行政の參謀本部たらしめるに成功した。從つて、同局及同局指揮下の全國地方勞働官廳(州勞働廳及勞働局)を實施機關とした勞働配置行政は、そのまゝ、變更なく、戰時勞務動員機構として戰時經濟下に於ても勞務動員機能の發揮に支障を來さしめなかつたとみられることである。(これは以上各編隨處に觸れて置いた所である。)

第四に、ナチス勞務動員體制の理念的根據としての「勞働義務」(Pflicht zur Arbeit)の國民思想が、所謂「國民社會主義獨逸勞働黨」の綱領の實踐の結果として、確立され、徹底されたことで、特に、「勞働權利」・「勞働奉仕」「勞働義務」の三の觀念の發展段階を通じて、平時からナチス經濟建設の必然的要請として理解さるゝに至つたことである。

從つて、戰時經濟體制下に於て、「國民勞務徵用制の强化」乃至は、「經營閉鎖處分による勞務需給調整」の實施等の如き高度の勞務動員措置をみるに至つても、かゝる平時國防經濟的準備と訓練は、相當に、其困難を緩和し得たものとみられ、この點に於て、世界大戰當時、戰局半ばにして、祖國補助勤務法による勞務動員體制を急造して、難局に處せんとしたのと、趣を異にするものがあるわけである。

第五は、ナチスの戰時經濟體制一般にみらるゝ如き計畫の緻密性が、勞務動員體制の場合にも特に著しくみられることである。無論、それは、國民勞務の徹底的動員の不可避となるに至つた客觀的情勢の進展に由るところではあるけれども、動員の對象、動員の方法、動員の時期等に於て、考へ得る限りの緻密な計畫が設定され、實施されるに至つた。英國エコノミスト誌の指摘する如く、戰時下の婦人勞務の動員に於て特に顯著なところである。同誌は曰く、『次に見逃せない點は、ナチスの計畫が全く緻密に出來てゐるといふ點である。その實例として勞働力確保政策があ る。勿論、チエツコ人を强制勞働に服せしめたり、波蘭人を奴隷化したことは、民主々義國に何らの教訓を與へないが、併し、獨逸の勞働者特に婦人の大規模な補充と再訓練は、我々に實際的な教訓を與へる。チャーチルは、百萬の婦人に呼びかけたが、併し、彼女等に何らの道を示さなかつた。如何にすれば國家に有用たり得るかを自己の發見に任せた。然るに、ナチスは、二百萬の婦人を動員し、その半數は、既に工場に於て訓練されてゐる』（村山譯「開戰直後の英獨經濟體制」一〇一頁より）。

尙ほ、最後に、ナチス戰時の國防經濟體制自體に就て、其特徴として、有機的・綜合的・全面的運營といふことが考へられることに關聯し、ナチス勞義動員體制も其一環として、他の戰時國防經濟的要素と相互に緊密な政策的聯關關係をもつに至つてゐることを指摘し得るであらう。例へば、勞賃政策と價格政策との關係（拙著前掲書第三編第三章所述）・勞働者給養措置と一般食糧割當措置との關係（本書第四編第五章所述）に於て特に顯著なものがあるのである。

大體・かういつたことが擧げられるのであるが、無論、具體的に檢討した諸事項のうちにも、隨處に、其他の特徵を覗ひ得るであらう。

然し、いふまでもなく、かくの如きナチス勞務動員が、國防經濟及戰時經濟を通じて、國策的生產の擴充、國防事業の達成に對し、果して所期通りの實效を確保せしめ得たかどうかに就ては、遺憾ながら、こゝで何らの批判的判斷をなし得る立場にはないが、然し、我々としては、以上の本書の所述に於ける制度・方策の上から、何らかの科學的・客觀的な參考示唆を見出し得ることだけは、たしかであらうと思ふ。

附錄　ナチス勞務動員體制關係立法年表

——その索引を兼ねて——

【注意】　本表利用に當つては、拙著「ナチス戰時經濟體制研究」附錄「歐洲戰爭とナチス戰時體制の進展」を參照ありたし。

一九四〇年一月三〇日　獨逸勞働奉仕女子所屬員奉仕刑罰條例……（二六六）

一九四〇年二月二九日　勞働奉仕指導員任命效力發生ニ關スル命令……（二五八）

一九四〇年三月一二日　獨逸勞働奉仕保護令……（二五九）

一九四〇年三月二一日　勞務需給調整ノタメノ經營閉鎖ニ關スル命令……（二九一）

一九四〇年五月一六日　軍需工場勞務需給調整要項……（二六八）

一九四〇年八月二七日　勞務需給調整ノタメノ經營閉鎖ニ關スル命令施行細則……（二九三）

昭和十六年一月十日印刷
昭和十六年二月十[illegible]日發行

「ナチス勞務動員體制研究」奥付

定價 三圓八十錢

著者 菊池春雄

發行者 小橋德三
東京市神田區一ツ橋・教育會館内

印刷者 堀内文治郎
東京市神田區三崎町二丁目二二番地

發行所
東京市神田區一ツ橋・教育會館
東洋書館
電話九段(33)四一五一—五
振替東京一七〇三六三

(山縣製本)

16年 2月 8日　　13

閲覧済